



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 02 mars

-----2022-----

La séance est ouverte à 8 h 30, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es)

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1er secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Magaly CLEUET	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 MTS
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS ²	-	liste FO RATP CSE 2/RDS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH ³	-	liste FO RATP CSE 1/ RDS CENTRAL
	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE2/RDS CENTRES BUS
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ⁴	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Olivier TEISSIERE ⁵	-	liste CGT CSE 10/ RDS ATELIERS CHAMP
	Damien MORILLA ⁶	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Michel MARQUES ⁷	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Samy SI-TAYEB ⁸	-	liste LA BASE CSE 4 RER

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
Mme	Corinne CHOUTEAU	Membre titulaire	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
MM.	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Claude NIVALT	-	liste CGT CSE 4/RE
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA R
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mme	Mary FORD	Membre suppléant	liste UNSA CSE 6/DSC
Florence	ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
MM.	Grégory MONNIER	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR

¹ Remplace Karim ROUIJEL, en tant qu' élu titulaire, pour les voies

² Remplace Karim NEGADI, en tant qu' élu titulaire, pour les voies

³ Remplace Corinne CHOUTEAU, en tant qu' élue titulaire, pour les voies

⁴ Remplace Abdelhakim KHELLAF, en tant qu' élu titulaire, pour les voies

⁵ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS, en tant qu' élu titulaire, pour les voies

⁶ Remplace Thibault DASQUET, en tant qu' élu titulaire, pour les voies

⁷ Remplace Fabrice DELAGE, en tant qu' élu titulaire, pour les voies

⁸ Remplace Claude NIVALT, en tant qu' élu titulaire, pour les votes

Assistent à la séance :

Mme Stéphanie **GRELAUD**
MM. Yves **HONORE**
Stéphane **SARDANO**
Vincent **GAUTHERON**

Représentante du syndicat CFE-CGC
Représentant du syndicat FO RATP
Représentant du syndicat UNSA
Représentant du syndicat CGT

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 19 JANVIER 2022	8
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	10
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	15
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Information-consultation sur l'arrêté des comptes sociaux au 31/12/2021 de l'EPIC RATP intégrant les :</i>	
• <i>Comptes du Gestionnaire d'Infrastructures au 31/12-/2021</i>	
• <i>Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2021</i>	21
2. <i>Information sur les résultats des filiales RATP au 31/12/2021</i>	40
3. <i>Information-consultation sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe RATP au 31/12/2021</i>	
4. <i>Information de la dénonciation des indicateurs facultatifs du bilan social pour mise en conformité avec les obligations légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise</i>	55
5. <i>Information-de la dénonciation des indicateurs facultatifs du rapport de situation comparée pour mise en conformité avec les obligations légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise</i>	55
V - QUESTIONS SOCIALES	
1. <i>Délibération portant sur le remplacement de Monsieur DERACHE, membre de la commission économique</i>	65
2. <i>Délibération portant sur le remplacement de Monsieur ORSINI, membre de la commission formation</i>	65
3. <i>Délibération portant sur le pouvoir donné au Secrétaire pour représenter le CSEC devant le Tribunal Judiciaire de Paris suivant assignation à comparaître signifiée le 11 janvier 2022 (n° Parquet 11 24 80 91 104)</i>	67
4. <i>Délibération portant sur la vente de la propriété du CE RATP située sur la commune de Saint Rome de Tarn (12490)</i>	67
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	71

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour Mesdames et Messieurs. Je vous souhaite la bienvenue dans cette réunion du CSEC du 2 mars. Monsieur SARRASSAT, pouvons-nous commencer cette séance ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Bonjour. Nous pouvons commencer la séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme nous en avons pris l'habitude, nous commençons par faire le point sur les absents. Parmi les titulaires, nous avons été informés des absences excusées de Mme CHOUREAU, MM. KHELLAF, DASQUET, DELAGE, NIVault, QUIQUEMPOIS, NEGADI et ROUIJEL. Parmi les élus suppléants, nous avons également été informés des absences de Mme FORD et de M. MONNIER. M. LAMASSE, représentant syndical UNSA RATP, est remplacé par M. SARDANO pour cette séance. Avez-vous d'autres informations à nous communiquer sur les absents ?

M. GAUTHERON.- Je n'ai pas d'autres informations sur les excusés à vous communiquer.

M. SARDANO.- M. LARDIDI ne sera pas présent.

Mme GRELAUD.- Notre équipe est au complet.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame GRELAUD.

M. HONORÉ.- Pour FO, c'est conforme.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de faire l'appel des présents. Je passe la parole à Hélène.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Bonjour à tous. Pour tenir compte des absents de ce jour, je propose que Mme CHOUREAU soit remplacée par M. CHAGH du même CSE, s'il est présent et s'il en est d'accord.

M. CHAGH.- Je suis présent. Je remplacerai Mme CHOUREAU.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que Mme AZEVEDO remplace M. ROUIJEL, étant du même CSE.

Mme AZEVEDO.- C'est noté.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que Mme KAIS remplace M. NEGADI, étant du même CSE.

Mme KAIS.- Je suis présente. Je suis d'accord pour remplacer M. NEGADI.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. M. NIVault pourrait être remplacé par M. SI TAYEB.

M. SI TAYEB.- Je suis d'accord pour remplacer M. NIVault.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pour remplacer M. KHELLAF, je propose M. TURBAN.

M. TURBAN.- Bonjour, je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS étant absent, M. TEISSIERE du même CSE est-il présent et d'accord pour le remplacer ?

M. TEISSIERE.- Oui, je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DASQUET peut-il être remplacé par M. MORILLA du même CSE ?

M. MORILLA.- Bonjour, oui je peux le remplacer.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. MARQUES peut-il remplacer M. DELAGE ?

M. MARQUES.- Bonjour. Je suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- M. HONORÉ signale l'absence excusée de Mme ESCHMANN.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous aurions 7 voix pour FO, 4 voix pour l'UNSA, une voix pour La Base, 6 voix pour la CGT et 2 voix pour la CFE-CGC.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est conforme.

**I – APPROBATION DU PROCES-VERBAL
DU 19 JANVIER 2022**

.

M. LE PRÉSIDENT.- M. BERGEAUD a demandé la parole.

M. BERGEAUD.- Ne doit-on pas signaler d'éventuelles corrections sur le PV ? En page 5 du document que j'ai reçu, Mme FRESLON-BLANPAIN fait référence à son unité qui serait le Département MIR. Je ne connais pas de Département MIR.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est une entité. Sous réserve de cette précision, nous allons recueillir l'avis des élus.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ce PV est adopté à la majorité des voix.

Pour : FO (7), UNSA (4), CGT (6), CFE-CGC (2)

Abstention : La Base (1)

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par la situation Covid. Vous notez comme moi que la situation est en amélioration constante quand on observe les différents indicateurs, qu'il s'agisse des taux de positivité, de la situation des hospitalisations ou des admissions en réanimation. Cela se traduit au sein de la RATP aussi. Dans les trois derniers jours, nous sommes revenus au niveau d'octobre en termes de cas positifs déclarés puisque nous avons été informés de 18 nouveaux cas avérés. Nous surveillons la situation de deux agents hospitalisés, un salarié du Centre bus de Bord de Marne et un salarié de SUR.

Nous maintenons toute notre vigilance. En cumul, depuis le début de la pandémie, nous avons été informés de la positivité de 10 795 salariés à la date du 25 février.

Nous poursuivons notre dispositif de vaccination dans les services de santé, ainsi que dans un dispositif mobile qui rapproche la vaccination des agents avec un bus aménagé. Je remercie les équipes de médecine du travail, de Bus et la filière PRPS. À l'occasion des différents déplacements sur les attachements, 73 salariés ont été vaccinés dont quatre primo-vaccinés. C'est peu, mais nous continuons le dispositif au moins jusqu'en mars. Nous aviserons ensuite.

Concernant l'exploitation et la maintenance, quelques informations sur la création de la *business unit* Tramway, créée le 1^{er} janvier 2022 au sein du réseau de surface. Cette création répond à un double objectif : permettre la mise en concurrence du réseau bus indépendamment du réseau tramway puisque tel est le calendrier de la loi, et répondre à l'obligation contractuelle nouvelle que nous avons souscrite auprès d'IDFM qui souhaite avoir des comptes séparés entre le bus et le tramway, dès 2022.

Le réseau tramway était jusqu'à présent exploité au sein du Département RDS de façon très imbriquée avec le réseau Bus. Certaines activités telles que la conception de l'offre, la conduite, l'activité servicielle en ligne que l'on appelle Team tram, le contrôle, le marketing et le commercial ainsi que la gestion des ressources humaines, étaient gérées de façon conjointe entre les deux modes.

L'ouverture à la concurrence à des échéances différentes, 2025 pour le bus, 2030 pour le tramway, mais aussi l'engagement que nous avons pris d'avoir une comptabilité séparée, nous a amenés à créer cette BU qui a des objectifs, des moyens et des ressources propres. Elle a en charge la responsabilité de piloter l'ensemble des activités tramway du réseau actuel. Elle est aussi composée de huit lignes de tramway exploitées au sein de l'EPIC. Ces lignes ont en charge l'ensemble des activités opérationnelles de bout en bout, le transport, c'est-à-dire la conduite et la régulation, le service, c'est-à-dire les équipes Team tram et le contrôle, ainsi que la commande de service.

Chaque ligne est pilotée par un responsable des opérations accompagné d'un responsable expérience client, d'un responsable régulation en charge de manager les régulateurs et le manager opérationnel. Une petite équipe RH est présente en ligne pour assurer les fonctions de planification, de commande de service, de pointage et de gestion administrative.

La BU est dotée de ses propres ressources de fonctions support.

S'agissant du domaine du développement et de l'innovation, la RATP a obtenu le niveau exemplaire du label engagé RSE de l'Afnor. Cette certification concerne le domaine du développement durable. En 2019, la RATP avait obtenu le label avec la mention « confirmé ». Depuis 2019, la RATP n'a cessé d'œuvrer pour un développement durable de toutes ses activités, et avait notamment dévoilé sa raison d'être et poursuivi toutes ses activités en matière de développement durable. La certification Afnor de 2022 a classé la RATP au niveau « exemplaire », c'est une première pour un opérateur de transport. Cela correspond à une note de 737 points sur un total possible de

1 000. Cela souligne la maturité de l'entreprise sur plusieurs aspects de la RSE, que ce soient les aspects sociaux, environnementaux ou sociétaux. Pour le prochain audit qui aura lieu en 2024, nous devons partager notre culture RSE à tous les niveaux de l'organisation, ce qui nous permettra de consolider notre maturité sur les deux points sur lesquels nous avons bien progressé depuis 2019 : d'une part, sur la vision et la gouvernance de la RSE et d'autre part, sur sa mise en œuvre concrète ainsi que sur les éléments de communication.

Vous savez que la ligne Trans-Val-de-Marne (TVM), la ligne de bus la plus fréquentée d'Europe, est convertie au biométhane puisque nous avons achevé la transition énergétique du centre Bus de Thiais. Cette transition a été opérée dans le cadre du programme Bus 2025 que nous menons à terme pour le compte d'Île-de-France Mobilités. Thiais est le quatrième centre bus exploité par la RATP à être converti au biométhane, après les sites de Créteil, Massy et Bussy-Saint-Martin. Pour Thiais, les travaux avaient commencé en 2020 et se sont achevés à l'été 2021. Ils avaient permis d'installer 56 postes en charge lente, 4 postes de charge rapide ainsi qu'une station de compression et une installation de stockage tampon de bouteilles de biométhane pour alimenter les charges rapides.

La conversion de ce centre qui regroupe 13 lignes et un total de 225 bus, représente un coût financier de 16 M€, supporté par Île-de-France Mobilités à 100 %.

Cela a nécessité que l'ensemble du site se réorganise pour s'adapter à cette transition, notamment avec une évolution de l'organisation de son atelier de maintenance et de ses équipements. Le centre bus a aussi fait l'objet d'un aménagement paysager avec la création d'espaces verts et la plantation d'une centaine d'essences d'arbustes.

Le déploiement des nouveaux bus avait commencé en septembre 2021. Le site accueille actuellement 90 bus au biométhane permettant d'exploiter les lignes 187 et 192 avec des bus propres. Les 50 véhicules de la ligne TVM sont donc 100 % propres depuis fin 2021. Les 200 bus du centre bus seront totalement convertis d'ici début 2023, pas seulement au bio GNV.

La suite de mes informations porte sur l'assistance des voyageurs pour faire face au sentiment d'insécurité que l'on peut parfois ressentir. Nous sommes en train de développer une application dénommée WIP. Avant de la proposer à l'ensemble de nos usagers, nous voulons la tester en proposant aux personnels de la RATP qui le souhaitent, de le faire. C'est une application digitale assez innovante, destinée à terme à nos voyageurs pour des déplacements sûrs et sereins. Nous souhaitons d'abord finir de la tester au sein de notre propre Groupe avec les agents de la RATP.

Pour l'instant, cette application est la seule à proposer deux fonctionnalités essentielles :

- la possibilité de donner l'alerte en cas de danger, les utilisateurs de l'application étant connectés directement aux équipes d'intervention du GPSR par le biais du 3117 ;
- la possibilité d'organiser son déplacement en trouvant un autre voyageur pour être accompagné sur son trajet.

Cette application, entièrement développée en collaboration avec RATP Dev, fera l'objet d'une expérimentation à grande échelle durant les prochains mois. Afin de rendre le produit le plus attractif possible, nous proposons en priorité aux salariés de la RATP de télécharger l'application, de la tester pour en faire tous les retours possibles. Cela permettra de faire remonter en temps réel, aux développeurs de l'application, toutes les suggestions d'amélioration issues de leur expérience d'utilisateur. L'enjeu est important car si l'expérimentation est conclusive, cela permettra de proposer le déploiement de cette application à l'ensemble des voyageurs en Île-de-France à partir de janvier 2023, en collaboration avec IDFM. L'application est téléchargeable sur Apple Store et sur Google Play et *via* un QR Code disponible sur Urban Web.

J'ai deux autres informations dans le domaine RH.

Monsieur BRILLAUD, vous souhaitez intervenir ?

M. BRILLAUD.- Oui. Bonjour. Cette application va-t-elle remplacer le 3117 ou viendra-t-elle en plus ?

M. LE PRÉSIDENT.- Non, elle ne le remplace pas, mais vient en plus. Cela se combine.

M. BRILLAUD.- L'autre application est aussi reliée au PC sécurité du GPSR.

M. LE PRÉSIDENT.- Elle ne la remplace pas.

M. BRILLAUD.- Elle est mise en essai dans quels départements ?

M. LE PRÉSIDENT.- Elle l'est auprès de tous les agents de la RATP qui souhaitent la télécharger. Aucun département n'est privilégié.

M. BRILLAUD.- Pouvez-vous expliciter le passage de l'accompagnement pour les trajets ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cette application permet de repérer ou de se mettre en contact avec une personne que vous connaissez ou en qui vous avez confiance, qui partage le souci de voyager en toute sécurité. Cela évite de faire les trajets seul.

M. BRILLAUD.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous en prie.

La première information RH concerne le dispositif de diffusion aux salariés des informations fiscales de référence. Jusqu'à présent, chaque année la RATP éditait une DTS (Déclaration des traitements et des salaires) qui reprenait des informations relatives au revenu net imposable, au cumul annuel du prélèvement à la source (depuis 2018), ainsi que le montant des frais professionnels pour les salariés qui choisissent d'être imposés selon la méthode des frais réels. Ces informations sont également contenues dans le bulletin de paie du mois de décembre de l'année n-1, à l'exception du montant des frais professionnels. Nous allons donc supprimer l'édition de la DTS à compter de 2022, et nous éditerons à la demande des salariés qui sont aux frais réels, qui sont assez minoritaires, une attestation des frais professionnels. Nous allons faire évoluer l'IG 418 B pour la mettre en cohérence avec ce que je viens d'indiquer, elle deviendra l'IG 418 C.

La dernière information porte sur la digitalisation des informations communiquées aux salariés par la CCAS. Aujourd'hui, la CCAS transmet un fichier aux équipes RH chaque mois, afin de requalifier ou de régulariser auprès de la CCAS la situation des agents absents pour maladie, accident du travail, du trajet ou maladie professionnelle. Le constat partagé par tous est que ce processus est très chronophage et lourd en matière de gestion. Pour y remédier, nous souhaitons procéder à une expérimentation en lien avec la CCAS et le CSRH, en la commençant par les trois Départements JUR, MRF et SUR. Sur ces trois Départements, nous venons de lancer une expérimentation qui consiste à automatiser l'envoi aux agents concernés, des alertes et relances en matière d'indemnisation pour les motifs que j'ai évoqués, afin qu'ils régularisent leur situation directement auprès de la CCAS lorsque cela s'avère nécessaire. Cela permet d'accélérer les traitements et d'améliorer la réactivité et donc la satisfaction du client.

Le processus est le suivant :

- un premier mail est envoyé à l'agent pour régulariser sa situation auprès de la CCAS ;
- un deuxième mail est envoyé à l'agent un mois après le premier, en indiquant la possibilité d'une correction de pointage avec les conséquences financières sur la prochaine paie ;
- un troisième mail est envoyé à l'agent, un mois après le deuxième envoi, en indiquant la correction de pointage et de redressement en paie.

Il y a la possibilité d'interagir à chaque fois. Dès que le temps d'expérimentation sera suffisamment probant, nous reviendrons devant l'instance pour partager les résultats et vous informer de la décision ou non de généralisation qui sera prise.

C'étaient les informations que je souhaitais partager avec vous.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'avais une interrogation sur la CCAS. S'agissant d'une expérimentation, il peut y avoir des loupés, les mails pourraient ne pas arriver. Y a-t-il une forme de tolérance ? Il y a une pédagogie à mettre en œuvre pour éviter la brutalité et ne pas recevoir de relances directives.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis d'accord avec vous. Tout l'objet de l'expérimentation est de voir dans combien de cas on pourrait être confronté à ces problèmes de fluidité de l'information. Étant dans une phase d'expérimentation, nous y serons très attentifs.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais donner lecture des informations du Secrétaire.

Cette fin février a vu l'ouverture de nos inscriptions aux colonies de vacances et nous sommes satisfaits des premiers résultats car en moins d'une semaine plus de 40% de nos possibilités de séjours ont été réservés. Un beau démarrage qui est le fruit d'un travail de diversification des séjours et des activités de notre service technique et ce sous l'impulsion des élus.

Pour ce qui est des vacances familiales, vendredi prochain notre catalogue sera ouvert à la consultation sur notre site internet. Le 8 mars aura lieu l'ouverture des réservations pour les familles avec enfants scolarisés n'ayant pas bénéficié de nos séjours sur la même période en 2021, puis le 10 mars aura lieu l'ouverture à la réservation pour les familles avec enfants scolarisés ayant réservés l'été dernier et enfin le 22 mars ouverture à tous.

Que ce soit pour nos colonies de vacances, pour les vacances familiales, la billetterie et tout notre système informatique, l'ensemble de nos prestataires nous ont alerté sur le risque imminent de cyber attaques lié, vous l'aurez compris au conflit russo-ukrainien. Cela implique un engagement de tout instant de notre équipe informatique.

Passons maintenant à un dossier ouvert lors de la dernière séance dans mes informations à savoir la vente de terrains de foot à la Croix ce Berny. Comme le Secrétariat s'y est engagé, nous avons débuté les échanges tripartites entre l'entreprise, l'USMT et le CE en toute transparence. Des propositions de compensations visant à pérenniser l'USMT au-delà de 2025 ont été faites à l'entreprise en accord avec le Club, nous attendons désormais le retour de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- M. BRILLAUD a demandé la parole.

M. BRILLAUD.- Je voulais revenir sur l'expérimentation que la CCAS à mise en place au Département SUR. En effet, cela a été fait du jour au lendemain sans concertation, sans réunion de présentation aux organisations syndicales, c'est un souci. De plus, la moitié des agents du GPSR ne consulte pas les mails de leur adresse ratp.fr. C'est un souci. Nous avons demandé que les agents puissent choisir leur adresse mail car si un salarié est en arrêt de travail durant trois mois et ne consulte pas ses mails, il ne sera pas payé. Je pense qu'il y a encore des choses à modifier.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BRILLAUD. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Monsieur le Président, Cher.e.s Collègues,

Au travers de cette déclaration, la CGT-RATP souhaite revenir un instant, tant sur la forme que sur le fond, sur la séquence des NAO 2022.

Tout d'abord, au regard du déroulement de la réunion dite de « désamorçage des conflits » du 14 février dernier, initiée par la Direction de la RATP, il conviendrait d'élaborer un « accord d'interprétation » définissant la finalité de ce genre de réunion. En effet, il apparaît clairement que direction et organisations syndicales n'aient pas la même interprétation du verbe « désamorcer ». Dans tous les cas, pour la CGT-RATP, pour désamorcer un conflit il convient, malgré le désaccord existant, de respecter ses interlocuteurs et d'apporter des propositions concrètes de sortie de conflit.

Ensuite, nous déplorons les manœuvres orchestrées par la direction de la RATP et le gouvernement pour tenter de discréditer aux yeux de l'opinion publique les légitimes revendications salariales des agents de la RATP. En effet, en décalant volontairement la séance de négociation des NAO, initialement programmée courant mars, au vendredi 18 février 2022, date des départs en vacances, Direction et Gouvernement se sont engagés une fois de plus dans la mise en opposition entre les usagers des transports en commun subissant l'égoïsme des privilégié.e.s de la RATP.

Mais au fait qui sont les fameux « privilégié.e.s » ciblé.e.s dans les éléments de langage ?

Serait-ce les 35 000 agents concernés par l'intégration d'1 point de la prime-emploi des opérateurs dans le salaire statutaire, la direction reconnaît qu'il existe un décalage entre les grilles de rémunération à la RATP et le coût de la vie en région Ile-de-France, estimé à 9% plus élevé que sur le reste du territoire. Dans sa communication, la direction met en avant je cite « l'impact positif, direct et durable sur le montant du 13^{ème} mois ainsi que sur le futur montant de la pension de retraite de tous les opérateurs ». Il semble nécessaire de rappeler que dans le cadre de la dénonciation de la RDCE, la direction de la RATP a aussi dénoncé l'accord sur le 13^{ème} et que sujet n'apparaît pas dans l'agenda social présenté aux organisations syndicales dans les bilatérales ad'hoc.

A moins que cela ne soit les 24 000 salariés, essentiellement opérateurs, dont les revenus comptent parmi les salaires les moins élevés de l'EPIC et éligibles à la prime de 200 € net. Au passage, non seulement le montant est loin d'être à la hauteur au regard de l'accroissement du coût de la vie. L'INSEE estimant une inflation à plus de 3% sur le premier semestre 2022 sans tenir compte des impacts sur l'économie mondiale des mesures prises contre la Russie à la suite de l'invasion de l'Ukraine. A cela s'ajoute l'aspect d'exonération de cotisations sociales et d'imposition qui porte un nouveau coup au financement de la protection sociale et de la solidarité. Solidarité dont l'entreprise a pu bénéficier au travers du versement de l'allocation d'activité partielle dans le cadre de la réduction de l'offre de transport décidée par l'autorité organisatrice.

A moins que les privilégié.e.s ne soient les personnels d'encadrement. C'est d'ailleurs pour cela que la direction de la RATP a dénoncé, sur les injonctions de la Cour des Comptes au travers de son rapport sur « la Gestion des Ressources Humaines de l'EPIC RATP », la RDCE et l'accord sur le 13^{ème} mois.

D'ailleurs les mesures à l'égard des cadres et agents de maîtrise ne peuvent que nous questionner quant à la philosophie qu'engagera la direction de la RATP concernant le futur accord sur la rémunération et le déroulement de carrière de l'encadrement.

En effet, en conditionnant les potentielles augmentations de salaires de l'encadrement à l'approbation de la ligne managériale, la direction de la RATP considère que les cadres et agents de maîtrise verront leurs rémunérations augmenter que sous la forme de primes ponctuelles ou de mesures individuelles. Il ne faut plus espérer une revalorisation substantielle de leur salaire par l'ancienneté ou l'augmentation de la valeur du point.

D'ailleurs l'annonce des majorations exceptionnelles de 5% des enveloppes de primes de résultat pour l'encadrement relatives à 2021 s'inscrit dans cette logique. Qui peut encore ignorer

que dans un contexte de productivité permanente une enveloppe de prime n'a pas vocation à être consommée dans sa globalité ? De plus, le versement de la prime de résultat découle de l'acte managérial comme l'a notamment rappelé la direction du département SID pour justifier de la non-utilisation de l'intégralité de l'enveloppe lors des dernières commissions de classement.

A moins que les éléments de langage visent plus particulièrement les femmes. En effet, nous avons cru comprendre que la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes était une question primordiale pour la direction de l'entreprise à la suite de l'augmentation de la rémunération de la PDG. Pourtant, à la lecture des chiffres relatifs à la rémunération moyenne nette par catégorie publiés dans le bilan social 2020, il demeure toujours d'importantes inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

29,5% entre une opératrice et un opérateur non qualifié,
9,88% entre une agent de maîtrise et un agent de maîtrise
7,90% entre une femme et un homme cadre.

Non franchement à la lecture de ces éléments nous n'identifions pas de privilégié.e.s.

A moins que ...oui c'est peut-être à la lecture de l'indicateur 222 du bilan social...celui concernant le Montant global des dix rémunérations les plus élevées. Nous pouvons constater que pour cette catégorie, il n'est pas prévu de prime ponctuelle mais belle et bien des valorisations pérennes.

Après une augmentation globale de +3,88% entre 2018 et 2019, un nouveau coup de pouce est octroyé entre 2019 et 2020 de +6,22%. A noter tout de même que dans la même temporalité les résultats de l'EPIC et du Groupe avaient été pleinement impactés par la pandémie et la diminution de l'offre décidée par les autorités organisatrices respectives. Ainsi, entre 2018 et 2020, les 10 rémunérations les plus élevées de l'entreprise ont bénéficié d'une revalorisation pérenne de +10,51% soit 229 389 euros. Nous n'avions pas compris que les mesures annoncées concernant l'attractivité de l'entreprise concernaient les rémunérations les plus élevées.

Plus sérieusement, nous considérons que les NAO restent à date un rendez-vous manqué tant sur les mesures annoncées qui ne répondent ni à la juste reconnaissance des qualifications et des compétences des agents -statutaires ou non- ni à leur implication qui se concrétise, en dépit de la crise sanitaire, par un résultat net de l'EPIC de 224 millions €. C'est aussi, à la veille de la journée internationale du droit des femmes, un rendez-vous manqué concernant la légitime aspiration à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Augmenter les rémunérations et améliorer le pouvoir d'achat, c'est le moment !

Dans toutes les entreprises, les salariés ont vu leur travail reconnu, récompensé, leur salaire progressé au moins au niveau de l'inflation. Et pourtant, à la RATP, notre Direction nous indique fièrement qu'elle n'augmentera pas les salaires au niveau de l'inflation et on devrait s'en contenter.

Elle a engagé une bataille de chiffres dans les médias au lieu d'entendre ses salariés sur le terrain. En effet, avec un taux d'inflation de 2,9% selon l'INSEE et une hausse à 3,6% sur février 2022, l'inflation harmonisée ressort même à +4,1% (chiffre de l'IPCH). Bien éloigné des 0,4% en mesures transverses de la Direction qui ne répondent nullement aux attentes des salariés RATP.

Après une 1ère mobilisation unitaire massive le vendredi 18 février, l'entreprise est restée imperturbable sur ses positions, allant même jusqu'à passer outre toutes négociations formelles sur les NAO. Elle cherche l'affrontement social, les salariés ont bien reçu le message et ils vont de nouveau se mobiliser à partir du 25 mars. Cette mobilisation donnera le ton pour des mouvements polymorphes, des actions significatives et inédites si l'entreprise décide de rester sourde aux revendications.

Un petit constat rapide en observant la masse salariale par agent, tout en ayant à l'esprit que depuis 2017, aucune augmentation de la valeur du point, restée bloquée à 0% :

En 2014, la MSPA était toujours supérieure à 1%, soit 1,19%.

En 2015 : 0,67%. Certainement l'effet du changement de PDG. En 2016 : 0,3%.

En 2017 : - 0,36%. Encore l'effet d'un changement de PDG. En 2018 : - 1,15%.

En 2019 : 0,3%.

En 2020 : 0,5%.

En 2021 : - 0,8%.

En 2022 : - 1,2%.

Donc, c'est 2,7% de baisse réelle des salaires et l'annulation totale des effets de l'avancement et des échelons entre 2017 et 2022. Voilà la réalité des chiffres qui sont têtus !

Désormais l'entreprise RATP a perdu toute crédibilité en la matière. Le moment est venu de construire une expression plus large des revendications sociales et salariales.

L'UNSA considère que ce moment social va se cristalliser dans les prochains mois, avant comme après les élections présidentielles et législatives. Dans cette période d'après Covid, l'UNSA s'attachera avec d'autres à construire les actions les plus unitaires et efficaces possibles.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Vendredi 18 février 2022, à l'appel de l'ensemble des forces syndicales de l'Entreprise, les salariés de la RATP ont fait le choix de cesser massivement le travail et de se rendre en grand nombre à Val de Fontenay où se tenait la Négociation Annuelle Obligatoire.

Notre réseau de transport, ses voyageurs, subissant des perturbations rarement vues pour la question salariale. Par sa portée, cette mobilisation qui fera date, marquera les relations sociales dans une entreprise RATP où ce degré de conflictualité était plutôt, ces 20/30 dernières années, lié à des projets extérieurs à l'entreprise.

Comment en sommes-nous arrivés là ? A tout seigneur tout honneur, il faut bien reconnaître que la direction a fait ce qu'il fallait pour motiver les agents RATP à venir exprimer leur fort mécontentement à Fontenay sous- bois.

Après, les suppressions d'effectifs et une productivité sans fin, après 10 ans quasi sans accord salarial, les propositions faites aux agents dans le cadre des négociations sur, le Cadre Social Territorialisé, le protocole conduite ou encore la dénonciation de la RDCE, voir RATP 2023, la coupe était déjà bien pleine.

L'ultime provocation sera venue des 0,4 % de masse proposés par la direction aux salariés (10 euros Brut pour un salaire moyen) pour les remercier de leur investissement quotidien permettant entre autres des résultats sur l'exercice 2021 en tous points exceptionnels pour l'entreprise.

Force ouvrière du Groupe RATP retient des résultats 2021 sur lesquels les élus sont consultés ce jour, les plus d'un milliard de CAF destinés aux investissements, 166 millions de dotation de l'EPIC RATP vers ses filiales pour leur développement, 40 millions consacrés, une réduction anticipée de la dette de l'EPIC et un résultat net à 224 millions...

Allez savoir pourquoi, notre organisation syndicale estime également qu'il y avait de la marge pour faire mieux et plus pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ce n'est pas comme si l'argent manquait ! Hélas, d'année en année, la direction semble vouloir s'enfermer dans une politique salariale ne répondant plus à l'impératif de maintien du pouvoir d'achat des salariés, résonnant en moyenne, s'appuyant sur des indicateurs tronqués qui minorent l'impact de l'inflation réellement subi par les salariés.

Face à ce constat, l'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise appelle à une nouvelle mobilisation à partir du 25 mars prochain.

Les perspectives 2022 en matière d'inflation, déjà très alarmistes avant le début de l'envahissement de l'Ukraine par la Russie, annonçant un nouveau mauvais coup pour le pouvoir d'achat des salariés, cela laisse plus 3 semaines à l'entreprise pour revoir sa copie et faire des propositions décentes aux salariés.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information/consultation sur l'arrêté des comptes sociaux au
31/12/2021 de l'EPIC RATP intégrant les :**

- **Comptes du Gestionnaire d'Infrastructures au 31/12/2021**
- **Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2021**

*Mesdames Bérénice FERRIER, Ludivine EGRETAUD et Monsieur Ange-Michel
GLOMBARD du Cabinet SECAFI*

Monsieur Jean-Yves LECLERCQ, directeur financier DPG/DIR

Participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mme FERRIER et l'équipe du Cabinet Secafi qui ont accompagné le CSEC dans l'examen de ces comptes, ainsi que M. LECLERCQ, directeur financier de la RATP.

Je propose de recueillir le compte rendu de la Commission économique, puis de donner la parole à Mme FERRIER et enfin à M. LECLERCQ.

M. LE SECRÉTAIRE.- Le rapport de Mme AZEVEDO sera global.

Mme AZEVEDO.- Oui.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y aura des interventions et des déclarations point par point. Ce sera séquencé pour que ce soit le plus interactif possible.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme AZEVEDO pour la lecture de son rapport complet sur les trois points, et ensuite nous examinerons les trois points successivement.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme GRELAUD et à M. GAUTHERON.

Mme GRELAUD.- Je vais attendre pour la déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Si nous avons des questions qui ne sont pas dans les déclarations, peut-on intervenir au cours de la présentation du Cabinet Secafi ou devons-nous attendre la fin de la présentation ?

M. LE PRÉSIDENT.- Madame FERRIER ?

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour à tous. Nous allons commencer par la présentation de l'EPIC RATP pour suivre l'ordre du jour. Nous ferons un stop après les déclarations, et nous poursuivrons avec les filiales.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous pourrions donc réserver les questions à la fin de chacun des sous-thèmes, ce qui permettra de nourrir l'échange avec M. LECLERCQ que nous accueillons.

M. LECLERCQ.- Bonjour à tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, vous avez la parole pour la lecture du compte rendu de la Commission économique, avant de la céder à Secafi.

Mme AZEVEDO.- Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 23 février 2022, étaient les experts du Cabinet SECAFI avec Bérénice FERRIER, Ludivine EGRETAUD et Ange-Michel GLOMBARD ainsi que Juliette EL YACOUBI, Valérie OGIER et Nicolas PIFFARD pour la Direction. Nous les remercions pour leurs présentations et leurs explications.

Ce rapport sera quelque peu condensé pour laisser du temps à la présentation du Cabinet SECAFI mais également afin de permettre un débat avec les élus et la Direction.

2021 a encore été une année marquée par la crise sanitaire mais moins marquante sur l'EPIC et pourtant....

Comptes Sociaux : L'EPIC a tout de même atteint un niveau record d'investissement à 2 milliards 4 (avec la Société du Grand Paris et la ligne 14 Sud) en 2021 (en croissance de 180 M€ par rapport à 2020) dans le renouvellement de matériel ferré et le projet de transition énergétique avec les bus électriques et GNV malgré quelques difficultés rencontrées comme des permis de construire, des problèmes de réglementation, et d'approvisionnement des fournisseurs sur l'acquisition et la rénovation de matériels roulants.

Avec un chiffre d'affaires qui progresse de 3,3 %, les résultats nets sont plus qu'exceptionnellement bons au vu du contexte puisque nous atteignons la somme de 224 M€ contre 17 M€ en 2020. Un résultat supérieur à l'année d'avant crise. Une forte progression qui serait liée par une sortie de fin de crise, des facteurs externes favorables comme la régularisation de la taxe sur les salaires et l'augmentation de la charge d'amortissement. La dette nette est légèrement en baisse de – 40 M€ par rapport à 2020 grâce à un Cash Flow Libre (entendre flux de trésorerie disponible) positif de 206 M€ et une CAF (Capacité d'Autofinancement) de plus de 1 Milliard d'euros jamais réalisée ! Il faut préciser que pour la première année du contrat 2021-2024, la performance nette ressort à 1,1 % et donc légèrement supérieure au contrat.

Il est également à rappeler que l'EPIC verse 166 M€ de dotations à ses filiales. Concernant les effectifs de l'EPIC : ils se réduisent de 221 ETP en 2021 soit une baisse de 0,5 % résultant d'une part de la baisse de l'offre, réduction ordonnée par IDFM et d'autre part dus à la continuité du programme DIAPASON avec 149 ETP en moins.

Pour l'EPIC, il est important de signaler concernant les comptes de résultat par établissement comptable qu'après le GIGP (Gestionnaire d'Infrastructure du Grand Paris) isolé du Gestionnaire d'Infrastructure en 2020, c'est au tour du Département SUR qui devient un établissement à part entière en 2021 avec un Chiffre d'affaires de 143 M€. Le résultat net de l'Opérateur de Transport (OT) est en forte progression et s'établi à 56 M€ (contre – 147 en 2020) dû à l'amélioration de l'EBIT (résultat d'exploitation + résultat exceptionnel) et à une baisse des frais financiers. Concernant le Gestionnaire d'Infrastructure, le résultat net est en baisse de – 1 M€ du apparemment à la cessation de Vaugirard.

Résultat des Filiales : Malgré une reprise d'activité sur les filiales grâce aux contrats à l'International dont la Toscane, le RNPG (Résultat Net Part du Groupe) reste négatif à – 37 M€ sur 2021 contre – 113 M€ sur 2020. Il est donc à constater un redressement du résultat dû à certains éléments défavorables en 2020 qui n'existaient plus en 2021 mais les filiales restent en perte à cause des effets plus probants de la crise sanitaire, des difficultés à Londres et du retard de revenus sur le Maas (Mobility as a service) principalement.

Concernant RATP DEV il y a de belles performances en France, une bonne nouvelle enfin avec le démarrage de l'exploitation des bus de Toscane en Italie, une montée en puissance des opérations sur les métros du Caire et de Riyadh ainsi que le Tram au Qatar et une préqualification de la ligne aéroportuaire de Sydney. Cependant la grosse problématique reste l'Angleterre avec entre autres le Sightseeing (bus touristique). La performance de l'activité reste dégradée. Les comptes sont impactés par la hausse des coûts salariaux et des pénalités, consécutive aux tensions sur le marché du

travail après COVID et Brexit ainsi que les grèves. Le sujet reste compliqué et fragile et les signaux négatifs. Il y a également des difficultés en Algérie, situation financière en tension avec des retards d'encaissement (1/4 des créances payés à date) dû à une position politico-économique particulière.

Concernant les autres filiales, il est à noter une croissance de 7 M€ principalement due à RATP Solutions Ville qui a remporté 2 contrats importants (réseau de fibre du Grand Paris Express et la gestion du réseau frigorifique de la Ville de Paris). Nous notons cependant concernant RATP Smart Systems un coût de développement et retard sur les revenus du projet Maas et des difficultés rencontrées sur les contrats billettiques à l'international pour - 13 M€.

Systra, elle, s'en sort très bien avec une bonne performance (+ de 5 M€) qui contraste par rapport aux années précédentes avec des prises de commandes importantes sur 2021 et 2022 avec l'acquisition d'une société italienne nommée SWS.

Pour finir, nous noterons le démarrage de RATP CAP Ile-de-France en août 2022.
Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Avant de passer la parole à Secafi, Monsieur JONATA, vous souhaitez prendre la parole ?

M. JONATA.- Je lirai ma déclaration après.

M. LE PRÉSIDENT.- La parole est à Mme FERRIER.

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour à toutes et à tous. C'est la première fois que beaucoup d'entre vous assistent à cette séance de présentation des comptes de l'EPIC et du Groupe RATP.

En termes d'organisation, nous vous avons adressé trois documents. Dans le document 3, sont recensés l'ensemble des tableaux comptables. Dans le document 2 qui est à destination de la Commission économique, sont balayés plus en profondeur les sujets. Le document 1, présenté ce jour, est une synthèse pour laisser place aux échanges avec M. LECLERCQ et vous-mêmes.

Les résultats de l'EPIC RATP en 2021.

Nous dressons un panorama avec les principaux faits à retenir sur l'année. Nous constatons une reprise du trafic importante, en hausse de 24 %, qui reste inférieur à son niveau nominal. Le chiffre d'affaires est en croissance de 3,3 %. À la demande d'Île-de-France Mobilités, nous avons observé une diminution de l'offre de transport de l'ordre de 35 M€. Les économies réalisées dans ce cadre ont été restituées à l'autorité organisatrice. Les surcoûts sanitaires liés au Covid au titre de l'année 2021 ont été financés par Île-de-France Mobilités pour 50 M€. La productivité nette ou la performance nette s'établit à moins 1,1 %, elle est donc supérieure à l'objectif demandé par Île-de-France Mobilités. Le résultat opérationnel et le résultat net de l'EPIC sont en croissance par rapport à 2020, mais au-delà de l'année 2019 et du plan d'affaires établi par l'EPIC RATP.

Les investissements sont à un niveau record, même si le plan quadriennal d'investissement n'a pas été réalisé. Le niveau de capitalisation des filiales de l'EPIC RATP est important, à hauteur de 166 M€. Concernant la dette nette, on amorce un désendettement pour l'année 2021 avec un an d'avance par rapport à ce qui était projeté.

Concernant l'évolution du chiffre d'affaires, on retrouve une dynamique de croissance supérieure à l'année 2019. Il y a des effets déports de la crise sanitaire puisque ce qui joue favorablement, ce sont les effets de la crise sanitaire de l'année 2021 et des mouvements sociaux de l'année 2020, même s'il y a encore au titre de l'année 2021 des effets persistants de la crise sanitaire qui pénalisent le chiffre d'affaires. Indépendamment de cela, au global, le chiffre d'affaires atteint 4,9 Md€, en croissance de 3,3 %.

Parmi les éléments expliquant la variation, on trouve :

- l'indexation de la rémunération contractuelle versée par IDFM à travers l'actualisation des trois indices : OT, GI et SUR ;

- la prise en compte de l'offre nouvelle et notamment le prolongement de la ligne 14 et la montée en puissance, la préparation de l'extension de la ligne 4. Cette offre nouvelle a été grevée par la réduction de l'offre de transport à la demande d'IDFM.

Concernant les autres recettes, même si elles restent inférieures à leur niveau nominal de 2019, on retrouve une dynamique de croissance de ces recettes qui sont en augmentation de 16 %.

À noter, l'effet entrée du nouveau contrat IDFM. On observe un rebasage assez important, de l'ordre de 75 M€ à la baisse. C'est lié à la fin de l'assujettissement de la taxe sur les salaires et directement lié au passage au mandat opaque du nouveau contrat IDFM. On note aussi une diminution des rémunérations qui couvriront les taxes locales, liée à des effets réforme.

Le niveau de recettes directes est en croissance de plus de 10 % par rapport à 2020. Elles restent toutefois inférieures de 24 % à leur niveau nominal. Le risque commercial est mesuré entre le niveau de recettes réalisées et l'objectif contractuel. Au regard des clauses contractuelles, le partage du risque commercial a été pris à 90 % par Île-de-France Mobilités. L'EPIC RATP n'en a supporté que 10 %. Au global, sur un écart à l'objectif de 714 M€, IDFM a pris 602 M€ à sa charge et l'EPIC en a supporté 71.

Je propose de passer à la page 8 sur l'évolution des charges d'exploitation. En 2021, elles reculent de 0,9 % par rapport à l'année 2020. Elles s'établissent à près de 3,8 Md€ et intègrent de nombreux éléments techniques et non récurrents. Si on isole ces effets techniques et non récurrents, l'évolution des charges serait de 6 M€ pour un chiffre d'affaires qui augmente de 3,3 %.

Parmi les principales évolutions, on note un effet prix qui a finalement été limité puisque cet effet prix de 56 M€ a été compensé à 95 % par l'indexation des rémunérations d'Île-de-France Mobilités, puisqu'elles ont augmenté de 52 M€. À prendre en compte dans l'évolution des charges un impact offre nouvelle de 23 M€, grevé par la réduction de l'offre à hauteur de moins 35 M€. La MSPA ressort à 21 M€, soit moins 0,8 % qui se décompose en une RMPP de 2,1 % et un GVT négatif à moins 1,3 %. Ce niveau de MSPA est dans la lignée de l'année 2020 mais reste néanmoins inférieur aux différents indices contractuels de l'OT, du GI et de la Sûreté, et inférieur au niveau de l'inflation constaté en 2021.

À prendre en compte dans l'évolution des charges d'exploitation, une productivité brute à moins 46 M€, soit moins 1,2 %, dont 8 M€ ont été réalloués au regard de l'évolution du plan de charge à la maintenance et aux différents projets de transformation menés par l'EPIC RATP. Je vous propose de le voir de manière détaillée à la page suivante.

On observe des éléments non récurrents importants, pour moins 41 M€. On y trouve tous les effets Covid 2020 et 2021, ainsi qu'une économie de la taxe sur les salaires. C'est lié au mandat opaque du nouveau contrat IDFM qui génère une économie de 88 M€. Une diminution de la rémunération couvre les taxes locales, et un report du plan d'économies 2020 s'élève à 11 M€.

Concernant la productivité, il y a une inflexion de la productivité nette et brute par rapport aux années précédentes, supérieure aux engagements contractuels, et un niveau d'effectifs en recul de 0,5 % en 2021. Concernant les effectifs, le niveau atteint 44 781 agents, en recul de 221 agents. On y trouve la productivité nette pour moins 169 personnes, l'impact de la réduction de l'offre de transport à hauteur de moins 200 agents qui a été compensée partiellement par l'effet de l'offre nouvelle à hauteur de 147 agents.

La productivité nette ressort à 1,1 %, soit 38 M€, pour un engagement contractuel à 1 %. Si on ventile cette productivité entre la productivité brute et la part réallouée au sein de l'EPIC RATP, la productivité brute est à moins 46 M€, elle est fléchée vers les différents programmes de performance mis en œuvre par l'EPIC. On y retrouve le programme Diapason (17 M€), les programmes de performances industrielles (moins 14 M€), la performance achat (moins 7 M€), le programme Bus 2025 de transition énergétique (moins 6 M€) et la performance des SI (moins 2 M€). Sur cette productivité brute réalisée, 22 M€ ont été réalloués essentiellement au plan de charge de la maintenance et d'entretien des actifs industriels (19 M€), 3 M€ l'ont été aux projets de transformation. Ces 22 M€ réalloués ont été compensés par 14 M€ d'économies conjoncturelles réalisées en 2021.

Concernant l'évolution des résultats, ils sont en croissance par rapport à l'année 2020. Il faut retenir que ce niveau de résultat est supérieur au niveau d'avant crise et au plan d'affaires. Le résultat d'exploitation a été multiplié par deux par rapport à 2020 où le contexte Covid était assez restrictif. Cette amélioration du résultat est liée à une croissance organique du chiffre d'affaires, indépendamment des effets périmètre ou des éléments techniques. Si l'on compare cette croissance organique à l'évolution intrinsèque des charges d'exploitation, le résultat d'exploitation s'améliore mécaniquement. Il y a également des effets déports de l'année 2020 du contexte sanitaire et un moindre impact de la crise Covid au titre de l'année 2021, correspondant à plus 177 M€.

On note des impacts favorables non récurrents pour 43 M€, parmi lesquels la régularisation de la taxe sur les salaires pour l'année 2020 et une reprise de provisions de la créance CNAM pour les exercices 2016 à 2019. À noter un redressement du résultat des régimes sociaux, plus 45 M€ par rapport à 2020. Il reste néanmoins en perte en 2021 pour moins 16 M€.

Le résultat net qui ressort à 224 M€, en hausse de plus 207 M€ par rapport à 2020, est supérieur de 13 M€ par rapport à l'estimé 2021. Cette amélioration résulte de la croissance du résultat d'exploitation et d'une nouvelle diminution des frais financiers qui va compenser le contre-effet des produits de cessions comptabilisés en 2020 que l'on ne retrouve plus dans les comptes en 2021 concernant la cession de Vaugirard.

Les investissements atteignent un niveau record. Les difficultés d'approvisionnement des fournisseurs, que l'on avait déjà vues en fin d'année, ont pesé sur la réalisation du plan quadriennal d'investissement. Au périmètre du PQI, le niveau d'investissement est à 1,9 Md€, en croissance de plus de 10 %, dans un contexte rémanent de la crise sanitaire. Si on tient compte des investissements hors PQI, qui sont majoritairement constitués des investissements pour la société du Grand Paris au titre de la ligne 14 sud, le niveau global d'investissement de l'EPIC RATP s'établit à 2,3 Md€, en croissance de 8 % par rapport à 2020.

L'écart au PQI s'établit à moins 415 M€. Même si les clauses contractuelles de pénalité n'existent plus dans le nouveau contrat, il pourrait y avoir un point d'attention sur cette non-réalisation du PQI par rapport à la relation avec l'autorité organisatrice. L'écart s'explique par des difficultés d'approvisionnement des différents industriels concernant la rénovation et l'acquisition du matériel roulant, et des retards sur l'obtention de différentes autorisations qui concernent la transition énergétique des bus liées notamment aux centres bus.

En matière de financement des investissements, il y a eu une évolution du modèle de subvention dans le cadre du nouveau contrat IDFM puisqu'aujourd'hui, la part subventionnée de ces investissements a augmenté de 28 % par rapport à l'année 2020, tandis que celle financée en fonds propres par l'EPIC RATP a reculé de 73 M€. L'EPIC a financé les investissements à hauteur de 821 M€ au titre de l'année 2021.

Si on regarde la réalisation des grands programmes d'investissement par rapport à l'engagement du PQI 2021, les principaux retards sont observés sur le programme Bus à la suite de difficultés administratives avec les municipalités, et un écart conséquent sur le matériel roulant de 243 M€. Cela concerne les programmes d'acquisition, notamment sur le MF 19 et MP 14, et sur la rénovation des RER A et B. C'est lié aux difficultés sur la chaîne d'approvisionnement. Des plans d'action ont été mis en œuvre avec des jalonnements précis pour rattraper ce retard.

Par rapport au PQI, le retard sur l'accroissement de la capacité de transport est lié à la terminaison ou à l'avancée des projets. On retrouve là le projet ligne 14 nord et la ligne 11.

Un point sur l'évolution de la dette. Le désendettement est amorcé, avec un an d'avance par rapport aux prévisions de fin d'année, en dépit d'un niveau significatif de capitalisation des filiales. La dette nette ressort à 4,5 Md€, en recul de 40 M€. Ce désendettement a été permis par la génération d'une trésorerie positive, un cash-flow libre positif à hauteur de plus 206 M€. Les principales évolutions sont dues à un niveau d'investissement de 2 Md€, intégralement financé par le niveau de subventions qui a été appelé par l'EPIC RATP, qui est conséquent. Il est de 1,1 Md€. On retrouve la capacité d'autofinancement dégagée de 1 Md€ qui est à un niveau jamais atteint par l'EPIC RATP.

L'amélioration du besoin en fonds de roulement d'investissement qui résulte de la diminution de la créance de subvention en lien avec les subventions appelées, atteint son plus bas niveau depuis 2015 et compense la dégradation du besoin en fonds de roulement opérationnel. On retrouve un niveau important de capitalisation des filiales pour 166 M€, en augmentation de 4 M€ par rapport aux prévisions de fin d'année. Dans ces 166 M€, on retrouve 119 M€ alloués auprès de RATP Dev pour financer le démarrage du contrat Toscane et 71 M€ pour rétablir les équilibres financiers de la filiale, sachant qu'une partie a été compensée à hauteur de 22 M€, puisque RATP Dev a vendu les actifs d'Optile à Cap Île-de-France.

27,4 M€ ont été fléchés sur RATP CAP Île-de-France pour la structuration en vue des appels d'offres Optile et des premiers appels d'offres défensifs sur le territoire parisien, et pour financer le rachat des actifs Optile. On note 19,3 M€ d'augmentation de capital auprès de RATP Participations hors RATP Dev, essentiellement fléchés sur la filiale RATP Solutions Ville.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de prendre les déclarations et les questions qui pourront alimenter l'échange avec M. LECLERCQ. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai quatre questions et une déclaration.

Ma première question porte sur la page 11 de la présentation du Cabinet Secafi, sur la non-réalisation du PQI. Il est fait allusion à d'éventuels motifs de tension avec Île-de-France Mobilités. J'aimerais connaître la vision de la direction de l'entreprise. C'est argumenté par de la pénurie et des difficultés de reprise économique. Il paraît difficile de l'interpréter comme étant de la volonté l'entreprise et comme pouvant faire l'objet d'une pénalité.

Deuxième question. Je ne vois pas apparaître dans les différents documents d'information concernant l'impact du recours à l'activité partielle en lien avec la pandémie de Covid19, ni en ETP en activité partielle, ni l'enveloppe budgétaire que cela représente en termes de salaires et de cotisations qui n'ont pas été supportés par l'entreprise mais par le dispositif de solidarité nationale.

Ma troisième question concerne la page 30 du document présenté par la direction de l'entreprise « annexes, résultats annuels 2021 », il est fait état d'une augmentation d'environ 1 M€ de la ligne contentieux, litiges commerciaux ou prud'homaux. Y a-t-il au sein de l'EPIC un dossier commercial qui pourrait conduire à aller au tribunal et à une éventuelle condamnation, ou est-ce en prévision de conflits prud'homaux qui seraient en lien avec la transformation de l'entreprise ? Je fais référence au transfert des agents de certains secteurs dans les filiales.

Quatrième et dernière question. Dans le document présenté par la direction de l'entreprise, j'ai besoin d'une clarification. Dans le détail des investissements bruts, on voit page 24 la ligne surbooking pour un montant budgété de moins 225 M€ dans la maquette et dans le budget non réalisé. À quoi correspond le surbooking ? Si j'ai bien compris, c'est quelque chose que l'on n'investit pas.

Je vais vous donner lecture de la déclaration.

A la lecture des tableaux et graphiques nous synthétisant les résultats de l'EPIC RATP nous pourrions nous satisfaire de voir que l'ensemble des signaux sont au vert.

En effet, l'amélioration du contexte sanitaire a permis un rétablissement de l'offre bien que cette dernière soit toujours limitée par décision de l'autorité organisatrice. Décision d'ailleurs contestée par les associations d'usagers au regard des conditions de transports sur certaines lignes du réseau. Cette reprise s'est aussi traduite par une hausse de la fréquentation et des ventes de titre de transport excepté pour le Pass Navigo annuel impacté par le recours au télétravail ainsi qu'aux personnes préférant pour l'heure effectuer leurs déplacements via la voiture ou les modes doux.

Ainsi comme évoqué préalablement, les signaux sont au vert. Le chiffre d'affaires de l'EPIC pour l'exercice 2021 est supérieur à celui de 2019 ainsi que du CA estimé dans le budget 2021. Le résultat net est au-dessus lui aussi des estimations du budget pour s'établir à 224 millions €. Ce qui n'est pas sans créer un léger malaise au sein de la direction de l'entreprise dans un contexte marqué par le premier exercice d'un nouveau contrat plus contraignant avec l'autorité organisatrice et une activité partielle en lien avec la pandémie. Enfin, la dette de l'EPIC diminue contre toute attente puisque le budget 2021 prévoyait un accroissement de cette dernière pour atteindre le 5 milliards 562 millions d'Euros.

Pour autant la CGT RATP ne peut se satisfaire de ces très bons résultats. Tout simplement car ils découlent d'une politique d'entreprise reposant sur une remise en cause de l'entreprise publique et du cadre social du collectif de travail. Car oui, si les signaux sont au vert c'est

aussi parce que les salariés ont subi au cours de l'exercice 2021 comme les années précédente un gel de la valeur du point, une inégalité salariale entre les hommes et les femmes persistantes, une dégradation de leurs conditions de travail et de vie au travail. 2021 est marquée aussi par la mise en place pour la première fois à la RATP d'une Rupture Conventionnelle Collective dans le cadre du projet DIAPASON. D'ailleurs cette politique se traduit dans les chiffres par une diminution des effectifs moyens par département qui passent de 45002 en 2020 à 44781 en 2021.

Ces résultats sont aussi le fruit de la remise en cause de notre spécificité d'entreprise publique détenue à 100% par l'état. En effet, les ordonnances et autres décrets gouvernementaux qui ont élargi le dispositif d'activité partielle aux entreprises publiques dont la RATP ont transféré sur la collectivité une charge qui incombe à la RATP comme l'indiquait encore récemment le point 1.11 du rapport financier et RSE 2020. D'ailleurs, cette possibilité de recourir au chômage partiel va au-delà du seul contexte sanitaire en lien avec la pandémie au regard de l'introduction de 2 nouveaux indicateurs dans le bilan social que notre instance traitera dans un autre point à l'ordre du jour de notre séance.

Paradoxalement ces bons résultats économiques matérialisent la contribution active de la direction de la RATP à l'appauvrissement progressif de l'entreprise mais aussi et surtout du secteur des transports publics. Qui a à gagner de cette stratégie ? Nous l'ignorons encore. Toutefois, nous savons que ce n'est ni les usagers ni les salarié.e.s

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Je donne la parole à Mme GRELAUD.

Mme GRELAUD.- Ma déclaration est une explication de vote. J'aimerais la lire après l'avis si vous me le permettez. Je me suis un peu précipitée.

M. LE PRÉSIDENT.- Parfait. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Mensonges, des chiffres qui représentent un avenir florissant de notre entreprise, ce qui est vrai, mais à quel prix?

C'est ainsi que l'entreprise à décider clairement de nous montrer ce qu'est un dialogue social en sourdine. En gros je fais, je dis et toi, tais-toi, j'ai raison tu as tort. Cela ressemble fort à une situation qu'on entend au loin, près des frontières de l'Est.

Les résultats de l'EPIC représentent bien une efficacité budgétaire, que tous ici ne pouvons que reconnaître et apprécier.

On nous apprend que :

Le CA est au niveau des prévisions et plus globalement progresse.

Le résultat net est de 48% supérieur aux mêmes prévisions : Merci aux effets non récurrents.

Les engagements d'investissement prévus au contrat sont respectés, malgré les objectifs particulièrement élevés. Les dotations pour les filiales continuent de se maintenir à un niveau important, sans retour positif.

La dette est plus que maîtrisée, voire même en légère diminution, et au final, l'Epic dégage un cash-flow libre de 206 millions d'euros : respect et bravo monsieur LECLERC, votre gestion est plus que vertueuse.

Les salariés apprécieront à sa juste valeur, la performance de l'EPIC lorsqu'ils recevront leur fiche de paie. Vous êtes déjà en train de positionner l'entreprise comme une future société anonyme, pouvant redistribuer tout ou partie de ses bénéfices à ses actionnaires.

Nous ne doutons pas que cette situation vous fait toucher le 6^{ème} ciel du pognon. Aller dire ensuite à nos collègues que la valeur du point ne bougera pas tient plus d'un onanisme intellectuel que d'une réalité économique ; ce qui vous fait dès lors toucher le 7^{ème} ciel du pognon.

Encore bravo, pour la première fois vous avouez que les effectifs sont en baisse, des départs massifs non compensés ont lieu particulièrement en réseau de surface, l'humain n'est pour vous qu'une variable d'ajustement alors que pour l'UNSA, il est le fondement sur lequel devrait se construire notre entreprise.

Ces fondations qui nous ont permis d'exister, vous comme nous, d'être dans le top 5 des groupes de transport du monde, vous êtes en train Monsieur le Président de les zapper. Mais à ne pas en douter, vous n'y serez plus quand cela se produira. Votre mission sera rendue avec succès avant votre départ, mais nous, nous y resterons.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous avez un scoop à me communiquer, je suis preneur.

Avant de donner la parole à M. LECLERCQ pour répondre aux questions et à ce qui émerge des déclarations, M. BERGEAUD et M. ORSINI souhaitent prendre la parole.

M. BERGEAUD.- J'ai une question pour M. LECLERCQ sur la page 14 du document 2. Cette question n'a pas trouvé réponse -ou je ne l'ai pas comprise- lors de la Commission économique. Je n'ai pas compris la réponse sur l'existence d'une marge de 2,5 % à l'intérieur de la rémunération RSUR versée par IDFM pour l'activité SUR. Je n'ai pas compris pourquoi on inclut une marge dans une rémunération, ni quelle est sa signification, sachant que le mot marge a un sens particulier.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ORSINI ?

M. ORSINI.- Monsieur le Président,

Malgré le mouvement social de 2020 et l'impact de la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19, la santé économique de L'ÉPIC RATP se porte pour le mieux. Elle permet entre autres d'engendrer en 2021 en comparaison de l'année 2020 une croissance du chiffre d'affaires de +2,9% soit 137 millions. Si ces profits permettent de dégager des fonds propres, d'investir davantage, ils doivent aussi pouvoir compenser les effets de la productivité. Il ne doit pas y avoir " le quoi qu'il en coûte à l'envers ". L'offre de transport n'est toujours pas revenue à son niveau d'avant crise sanitaire de 2019 et ne pourra s'exercer que très difficilement en portant l'objectif de productivité de 1% en 2021 à 1,6% au budget 2022.

Par ailleurs, nous regrettons que des détails chiffrés sur les conséquences en termes d'effectifs des projets de transformation « diapason », « MACE » ou autres ne nous soient communiqués. Malgré l'extension du réseau, la tendance est toujours à la réduction des effectifs avec -358 agents soit -0,8% inscrit au budget 2022. De plus, ils ne représentent qu'une vue d'ensemble au sein de notre EPIC et ne reflèteront pas les incidences réelles des différents projets de transformation du groupe.

Parmi ces différents vecteurs de productivité engrangée par L'ÉPIC RATP, celle générée parmi le dispositif diapason s'établit, quant à elle, à 15 millions d'euros sur l'exercice 2021. Les conséquences de la déclinaison du dispositif « diapason » doivent cesser une fois pour toutes. En effet, les premiers impactés sont déjà nos agents dans les différentes unités d'exploitation opérationnelle

avec à terme le dépouillement des fonctions supports. Il s'agit bien de l'humain pourtant « au centre de toutes vos préoccupations » qui rentre systématiquement dans la recherche de réduction des dépenses, le coût de l'énergie et ce qui en est associé sont déjà des questions réglées.

Une revitalisation est nécessaire pour permettre également aux agents notamment au contact du public d'accéder à d'autres perspectives et qualifications professionnelles. Au rythme où les changements se succèdent au nom de la sacrosainte productivité, ce sont des opportunités en moins, et des conditions de travail de plus en plus éprouvées qui s'offrent à nos collègues.

S'opérant au détriment de la masse salariale, le projet diapason permet de moins en moins de mobilité et donc la difficulté reposera principalement sur l'accompagnement de nos agents sur la 2^{ème} partie de carrière qui à notre sens, doit en rebooster les perspectives. Bien sûr, d'autres possibilités peuvent s'inscrire dans une dynamique d'émancipation durable de nos agents ; la protection sociale, les mobilités mais également et surtout l'enrichissement des parcours professionnels via les filières métiers en lien avec nos fonctions supports. Nous ne voulons pas d'une entreprise dans l'entreprise soumise aux effets de la concurrence sans vergogne.

Quand on voit le travail se resserrer en étau, du fait d'une compression des effectifs et d'autre part des incidences liées aux interactions avec nos voyageurs de plus en plus exigeants, nous rappelons qu'il est de bon ton de proposer aux agents confrontés à ces phénomènes des opportunités de carrière et non un programme en réduisant drastiquement les possibilités.

Les objectifs contractuels et de compétitivité dans un contexte concurrentiel de plus en plus âpre, rajoute de la complexité à l'exercice de nos métiers au contact de nos voyageurs. Prévenir les conséquences de l'inaptitude c'est aussi une manière de reconcevoir l'humain sous le profil du progrès, de l'idée de progrès. La nature de notre activité ne permet pas l'interchangeabilité comme dans une entreprise lambda. Le savoir-faire, la poly-compétence sont des caractéristiques qui sont propres à notre identité.

D'ailleurs, si les périodes d'essai dans notre entreprise sont longues, c'est bien qu'il y a une raison, et qu'il faut avoir une vision à long terme sans se ranger exclusivement derrière l'innovation à toute les sauces. Le temps long doit continuer d'avoir un sens dans notre entreprise qui doit de temps en temps regarder derrière elle pour ne pas oublier ses racines. Exercer son activité professionnelle dans un même registre sera de plus en plus difficile. Se différencier des autres c'est également ne pas perdre de vue nos repères et notre histoire.

Pour Force Ouvrière Groupe-RATP et avec en tête la NAO et la RDCE, les premiers signaux envoyés par la direction générale ne s'inscrivent absolument pas dans le cadre d'un dialogue social constructif et apaisé.

Monsieur le Président, comme vous pouvez l'entendre, derrière les chiffres et les résultats positifs que vous pourriez à juste titre valoriser, il y a notre conception, notre interprétation et une vision que nous souhaitons ardemment mettre nous aussi en exergue. Les futurs projets que nous aurons à échanger tout au long de ce nouveau mandat, doivent permettre de redéfinir le dialogue social sous un aspect plus volontaire et qu'il permette de reconcevoir l'idée, celle d'une émancipation durable des agents de notre entreprise. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. JONATA souhaite reprendre la parole.

M. JONATA.- Un petit rappel. Vous me demandez si j'ai un scoop, je vous rappelle que c'est une déclaration de l'UNSA RATP et non de M. JONATA.

M. LE PRÉSIDENT.- D'accord. Si l'UNSA a un scoop à partager, je suis prêt à l'entendre. Merci de la précision. Madame AZEVEDO, souhaitez-vous prendre la parole maintenant ?

Mme AZEVEDO.- Je vais laisser M. LECLERCQ répondre aux questions. Mme FERRIER a annoncé dans sa présentation le terme de "contrat opaque". Pour éclairer les élus, j'aurais aimé avoir des précisions sur ce terme, je vous remercie.

M. LECLERCQ.- Bonjour à tous. Je vais répondre aux questions et aux observations générales.

Incontestablement, les résultats sont plutôt bons, même si nous sommes très loin d'être revenus à la normale qui correspondait aux résultats de 2019. Beaucoup d'entre vous, y compris le Cabinet Secafi, ont souligné que nos résultats étaient meilleurs qu'en 2019. Mais l'année 2019 a été affectée par un conflit social sans précédent lié à la réforme des retraites et les résultats de 2019 sont donc très peu significatifs. D'ailleurs, la communication financière qui sera réalisée demain, à l'occasion de la publication des comptes, retraitera l'impact des grèves pour comparer cette année 2021 à 2019 hors cet impact. Nous sommes encore significativement en dessous du niveau de résultat opérationnel, de résultat net ou de capacité d'autofinancement de 2019, puisque le résultat de l'EPIC en Ebit est à 355 M€ qui se compare à 446 M€ en 2019. Les résultats sont toujours inférieurs à ceux de 2019, mais aussi de 2017 et 2018. Ce n'est pas étonnant puisque le trafic est loin d'avoir retrouvé son niveau nominal.

Les résultats sont bons, meilleurs que le budget du fait de certains éléments exceptionnels qui ont été soulignés. Ces résultats ne peuvent toutefois pas laisser entendre que nous sommes revenus à une situation normale. J'espère que nous y arriverons en 2022.

Pour un certain nombre de raisons évoquées par Mme FERRIER, nous n'avons pas réalisé tout le programme d'investissements prévu en 2021. Le programme était très ambitieux, cela a été souligné. Nous avons rencontré deux types de difficultés. Les premières sont liées au problème de chaîne d'approvisionnement pour nos fournisseurs, et principalement ceux de matériels roulants (Alstom, Bombardier, CAF) qui sont globalement en retard sur leurs programmes. La deuxième cause porte sur notre programme de transition énergétique du réseau de bus puisqu'un certain nombre de projets ont été ralentis sans être pour autant bloqués, par des difficultés administratives (permis de construire, autorisation ICPE) qui sont maintenant résolues mais qui ont fait prendre un peu de retard.

Pour répondre à la question de M. GAUTHERON, ces difficultés en tant que telles ne peuvent pas se traduire par des pénalités de la part d'Île-de-France Mobilités. Le nouveau contrat ne prévoit pas une restitution des contributions versées à hauteur des investissements non réalisés. C'est une vraie différence avec l'ancien contrat. Il n'y a pas de difficulté à attendre. Le seul impact porte sur les investissements du GI qui ne sont pas très différents de l'objectif, mais quand les investissements du GI progressent moins vite que le contrat, la valeur des amortissements compensée par la contribution R2 par IDFM s'ajuste en conséquence. C'est ce qui va se passer en 2021, mais dans des proportions assez limitées. Il n'y a pas d'impact sur le reste.

Néanmoins, si on ne fait pas nos investissements, il est logique que se pose la question du respect de nos engagements contractuels et que cela puisse tendre la relation. Le début du contrat 2016-2020 avait été marqué par une sous-exécution du programme d'investissements qui avait été

ensuite largement rattrapée. Nous avons même finalement investi plus que prévu dans le contrat d'origine. Je pense que c'est ce qu'il va se passer en 2022, 2023, 2024. Une fois la situation revenue à la normale, le retard sur les programmes de matériels roulants pourra être rattrapé. Je n'ai pas d'inquiétude particulière, en tout cas il n'y a pas d'incidence contractuelle au-delà d'ajustements de la R2 du GI qui est prévue contractuellement mais l'impact sera marginal.

Quant au chômage partiel, je n'ai pas la réponse à la question. On n'a pas calculé l'impact du chômage partiel de manière détaillée. Sur l'année précédente, c'était une quarantaine de millions d'euros. C'était lié à une très forte baisse de l'offre intervenue au premier semestre 2020, qui avait rendu l'entreprise, comme toutes les autres, éligible au chômage partiel. Heureusement, car sinon nos résultats auraient été cataclysmiques. Il était normal que la RATP, comme la SNCF et toutes les entreprises, ait la possibilité de recourir au chômage partiel. L'impact en 2020 était d'une quarantaine de millions d'euros. Sur 2021, il a été inférieur. Même si l'offre n'était pas à la normale, elle a été moins réduite qu'en 2020. À partir de l'été 2021, nous avons dû négocier avec Île-de-France Mobilités un avenant pour réduire l'offre qui a donné à l'entreprise une visibilité qui lui a permis d'ajuster ses effectifs au niveau réel de l'offre. L'offre est réduite de 5 à 10 % selon les modes et les lignes, sauf sur le RER où elle a retrouvé la normale rapidement.

La principale cause de l'évolution des effectifs est la réduction de l'offre souhaitée par Île-de-France Mobilités qui demandait que l'on réduise nos moyens de production pour les ajuster au niveau de l'offre. Le recours au chômage partiel s'est concentré sur le premier semestre, dans des proportions assez limitées. Au global, les économies restituées à Île-de-France Mobilités au titre des réductions d'offres sont de 35 M€ sur toute l'année. Une petite partie seulement est liée au chômage partiel auquel nous avons recouru au premier semestre principalement.

S'agissant de la provision au titre des contentieux et des litiges commerciaux, question posée dans le cadre de la Commission économique du Conseil d'administration, après enquête, la totalité de cette provision de 1 M€ est concentrée sur des litiges commerciaux. Il n'y a pas de litiges prud'homaux sous-jacents à cette provision qui est liée à des litiges en cours. C'est la somme de provisions liées à des petits litiges.

Sur les investissements, nous sommes en dessous du budget. Nous allons probablement le rattraper dans les mois et années à venir. Dans l'enveloppe d'investissements de 8,4 Md€, négociée avec Île-de-France Mobilités sur les quatre ans, 2021 à 2024, nous avons introduit un surbooking. Si on prend le tableau qui résume plusieurs centaines de projets d'investissements sous-jacents au PQI, la somme de tout cela fait plus que 8,4 Md€. Les 225 M€ s'ajoutent, on est donc plutôt à 8,6 Md€. Néanmoins, nous savons que mécaniquement, nous avons toujours les yeux plus gros que le ventre et que des décalages se font dans le temps. Il y a eu de nombreux sujets d'arbitrage avec IDFM pendant la négociation, les discussions ont été difficiles sur le PQI. Nous étions partis de bien au-dessus de 8,4 Md€. Une première étape a consisté à arbitrer un certain nombre de projets en travaillant sur la consistance des projets. À un moment, on ne pouvait plus le faire parce que l'édrédon restait trop gros par rapport à la valise. Aucune des deux parties n'était prête à sacrifier d'autres projets pour revenir dedans.

Nous avons constaté qu'il y a toujours suffisamment de décalage pour qu'*in fine* une partie des projets inscrits se décale. Ces 225 M€ que l'on appelle le surbooking, c'est un pari sur le fait que les 8,6 Md€ en exécution deviendront 8,4 Md€ sans avoir besoin de prendre dès à présent la décision de supprimer certains projets. C'est une sorte de provision statistique.

Sur la Sûreté, nos contrats ont une spécificité. En pratique, chaque type d'activité a son modèle économique propre. Sur l'opérateur de transport et le GI, en pratique, les contrats d'exploitation négociés avec IDFM se font à marge nulle, hors rémunération des actifs. On projette un niveau des charges associé à une hypothèse de productivité, la contribution dite R1 est calée sur ce niveau de charges projeté sans marge. Cela pose un problème car quand on exploite, on prend un certain nombre de risques qui méritent une rémunération pour les absorber. Cette marge est de fait fournie par la rémunération de nos actifs. On porte des actifs en propre, c'est notamment le cas pour le GI pour lequel il y a une base d'actifs de plus de 5 Md€ et pour l'opérateur de transport qui porte tous les trains, les équipements, tout ce qui est considéré comme des biens de retour ou de reprise. On touche une rémunération sur ces actifs. IDFM nous couvre les amortissements de ces actifs et nous rémunère le capital investi pour financer ces actifs. Finalement, cette rémunération passe par la R2 et nous assure cette marge qui n'est pas prévue au niveau de l'exploitation mais que l'on retrouve par le biais des actifs. D'autres exploitants n'ont pas ce type de contrat ou proposent une marge sur l'exploitation dès l'origine.

La Sûreté est un modèle qui comporte très peu d'actifs. De mémoire, la base d'actifs de la Sûreté est de moins de 10 M€. On ne peut pas avoir un modèle de ce type. En accord avec Île-de-France Mobilités, il a été décidé de prévoir une rémunération, et donc finalement une marge. On projette l'évolution des coûts de la Sûreté sur quatre ans, y compris les amortissements des investissements, et on rajoute une marge fixée dans le contrat à 2,5 % dans le contrat sur ces charges projetées pour nous procurer une rémunération et donc une couverture du risque d'exploitation sur la sûreté. Cette marge existe, j'espère vous avoir clairement expliqué comment elle a été construite. Pour autant, elle n'est pas figée dans le marbre. Sur la Sûreté comme sur le GI, nous sommes soumis à la régulation de l'autorité de régulation des transports qui examine en ce moment le modèle économique de la sûreté. Elle vient de rendre un avis sur la rémunération de la SUGE de la SNCF, en remettant en cause le niveau de la marge qui est équivalente, pour la diminuer. On ne sait pas ce qui va sortir de l'instruction en cours avec l'ART. Vraisemblablement, la marge qui en ressortira sera inférieure à ces 2,5 %. Cela fait partie des discussions en cours.

La dernière question porte sur la notion de mandat opaque qui figure dans notre contrat. L'ancien contrat était construit de manière différente. La RATP encaissait le chiffre d'affaires des ventes de billets et le gardait. Île-de-France Mobilités nous offrait des contributions qui venaient en complément pour couvrir l'ensemble de nos coûts. Nous avions du chiffre d'affaires direct et des contributions, le tout couvrant les coûts d'exploitation de l'OT. Dans le nouveau contrat -la même règle ayant été mise en place pour le Transilien avec la SNCF-, on préfigure les évolutions futures puisque si on se projette sur l'activité bus, il y aura beaucoup d'opérateurs de transport différents qui ne vendront plus de billets, en dehors de la vente à bord des bus. Ils seront donc couverts exclusivement par des contributions de l'autorité organisatrice qui va centraliser les recettes. Maintenant, on continue à vendre des billets dans nos stations et sur nos bornes, mais toutes les recettes de vente de billets sont restituées à Île-de-France Mobilités qui nous les reverse sous forme de contributions qui ont vocation à couvrir 100 % de nos coûts. Cela a des conséquences fiscales. On appelle cela le mandat opaque. Nous sommes mandataires d'Île-de-France Mobilités pour collecter les recettes voyageurs, on les lui transfère et il nous rémunère par des contributions qui visent à couvrir l'ensemble de nos coûts. C'est un schéma classique, nous en sommes à une forme de normalisation de nos pratiques.

M. LE PRÉSIDENT.- M. SARDANO a une question, je crois.

M. SARDANO.- M. LECLERCQ nous dit que la baisse des effectifs est liée à la réduction de l'offre. Ce qui est surprenant est qu'en 2020, alors que la réduction de l'offre avait été très conséquente puisqu'à un moment on était à 30 % de production, les effectifs avaient continué à

progresser. On était à plus 367 alors que l'on diminue d'un peu plus de 200. Il y a certainement, comme vous le dites, un effet réduction de l'offre mais je pense qu'il y a avant tout des phénomènes d'aubaine. Je ne sais pas comment les qualifier.

Le Département RDS a cessé tout recrutement depuis début 2021. Il était prévu plus de 1 200 formations initiales, un peu plus de 200 ont été réalisés. On n'embauche même pas sur le renouvellement générationnel. La réduction des embauches se fait en anticipation de la mise en place du futur CSP. Pour une fois, le Département anticipe très tôt. Cela a pour conséquence une augmentation du travail en S (?), des embauches d'agents en CDD et surtout des non-couverts liés à la crise sanitaire et au variant Omicron qui a impacté l'économie de la France et qui a généré des non-couverts au-delà de ce qui aurait dû se passer, à cause d'un effectif insuffisant dans les centres bus. On pourrait en rire, des centres bus promettent des cartes cadeaux aux machinistes qui parraineraient des connaissances qui souhaiteraient venir à la RATP en étant titulaires du permis D. On va aujourd'hui jusqu'à offrir ce type de dispositif pour essayer d'intéresser les personnes et les faire venir à la RATP.

Cette analyse est un peu différente. On aurait pu avoir une stagnation des effectifs mais on constate une réduction parce qu'un Département anticipe fortement ce qu'il pense pouvoir réaliser comme économie en juillet 2022. C'est notre analyse pour l'UNSA.

M. LECLERCQ.- Il y a une différence entre 2020 et 2021 car en 2020, il n'y a pas eu de réduction de l'offre mais une non-réalisation de l'offre contractuelle. Cette dernière n'a pas été révisée. Les discussions autour de l'exécution du contrat 2020 étaient assez électriques. Dans l'équilibre général trouvé avec Île-de-France Mobilités, Île-de-France Mobilités n'a pas décidé de réduire l'offre de manière pérenne en 2020. On faisait un peu le yoyo selon les conditions. On ne pouvait pas dans ces conditions baisser les effectifs, puisque cela pouvait aussi bien remonter que descendre. En pratique, un certain nombre de kilomètres n'ont pas été réalisés, mais Île-de-France Mobilités ne nous a pas demandé de lui restituer les économies réalisées -notamment avec le chômage partiel- du fait de ces kilomètres non parcourus. En contrepartie, nous avons pris à notre charge les coûts sanitaires, proches d'une centaine de millions d'euros en 2020. C'est l'équilibre qui a été trouvé.

À partir du premier semestre 2021, Île-de-France Mobilités nous a informés qu'il commençait à réfléchir à une réduction pérenne de l'offre pendant un certain temps, et souhaitait réduire ses charges. Durant l'été, ils nous ont demandé de baisser structurellement l'offre. Le niveau de l'offre nominale contractuelle a été révisé à la baisse, en particulier sur le réseau bus qui a été le plus affecté par les réductions d'offres. À partir de ce moment, nous avons dû baisser les effectifs, geler les recrutements, pour que nos charges s'adaptent à l'argent que nous devons rendre à IDFM. Les conditions sont différentes, même si cela peut paraître paradoxal, au niveau des kilomètres effectués.

Au Département Bus, la fin de l'année a été très tendue par l'absentéisme maladie lié à la dernière vague du Covid. On s'est plutôt trouvé dans une situation où on était même en dessous de l'offre contractuelle révisée en baisse, cela s'est traduit par des réfections. Le Département a cherché de nouveaux moyens de recruter et d'attirer les effectifs parce qu'il avait des difficultés à assurer sa production.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dispositif rappelé par M. SARDANO est un dispositif d'incitation classique dans beaucoup d'entreprises.

Avant de vous proposer une pause de 10 minutes, je demande à Mme AZEVEDO qu'elle nous soumette la proposition d'avis qu'elle va exposer aux élus du CSEC. Avant de procéder au vote,

je donnerai la parole à Mme GRELAUD pour expliquer le vote de la CFE-CGC, puis nous procéderons au recueil de l'avis.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est parfait et c'est conforme avec l'ordre du jour.

Mme AZEVEDO.- Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur l'arrêté des comptes sociaux 2021 de l'EPIC RATP.

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 2 mars 2022 doivent émettre un avis sur l'arrêté des comptes sociaux 2021 de l'EPIC RATP. Les élus constatent qu'au terme de l'année 2021 les comptes sont largement et exceptionnellement bénéficiaires et cela malgré l'impact de la continuité de la crise sanitaire, certes moins important qu'en 2020 mais qui nous a encore fortement affectés en certains points. Il est plus qu'évident, que face à cette situation persistante, l'ensemble des salariés à tous niveaux de l'entreprise a continué à se mobiliser. Les agents ont dû s'adapter jour après jour aux différentes contraintes liées aux transformations et réorganisations de l'entreprise et aux nombreuses difficultés rencontrées liées au pouvoir d'achat pour continuer leur mission de Service Public.

Certes les résultats sont très bons et les élus pourraient se satisfaire de ce constat de bonne santé de l'entreprise mais à quel prix ? Quand l'entreprise est capable de doter ses filiales de 166 M€, les agents de l'EPIC ne peuvent comprendre qu'ils n'auront que des miettes. Les conditions de travail se sont largement dégradées toutes catégories et tous départements confondus. Les différents projets de l'entreprise se sont accélérés et ont laissé un climat anxigène pour nos collègues avec bien souvent une surcharge de travail. Ne faut-il pas dans toutes ses transformations prendre en compte aussi la santé de l'humain ? Il est grand temps de remettre un sens au mot revalorisation.

Pour ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur l'arrêté des comptes sociaux 2021.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Madame GRELAUD ?

Mme GRELAUD.- En 2022 le compte n'y est pas pour les salariés, malgré les comptes de résultats particulièrement profitables de l'EPIC RATP

Au regard des résultats positifs de l'entreprise (1 milliard d'euros de bénéfices depuis 2015, 200 millions d'euros en 2021) et de la perte de pouvoir d'achat des salariés depuis plusieurs années (inflation à 3,5% rien qu'en 2021), l'offre de la direction de la RATP lors des NAO 2022 est une provocation de trop. La proposition d'augmentation de 0,4% à saupoudrer en diverses mesures sociales est à la hauteur de son mépris. Les 7 millions d'euros mis sur la table ne peuvent convenir aux besoins et aux attentes des salariés.

Où est le partage équilibré des richesses produites par l'entreprise ?

Le gouvernement et la direction considèrent que les salariés de la RATP bénéficient déjà d'accords et de déroulements de carrières suffisamment généreux pour ne pas accorder d'augmentation de la valeur du point. Signe des temps c'est la première fois qu'une année d'élection présidentielle, il n'y a pas un geste en ce sens. Notons que la dernière augmentation de la valeur du point, soit 0,7%, remonte à 2017 ! Aucune revalorisation du point de base n'est intervenue depuis cette date.

Pour la CFE-CGC groupe RATP, ces mesurette la plupart non pérennes sont loin du compte, dans une période où l'encadrement notamment n'a jamais été autant sollicité pour assurer la conversion à marche forcée de l'entreprise aux normes de gestion du secteur privé :

- des résultats EPIC supérieurs au prévisionnel, et un début de remboursement de dette en avance ;
- pour la première année, on constate un effectif en baisse malgré un accroissement de l'offre !
- une productivité par les efforts des salariés pour gagner en efficience et réinvestis dans des process destinés à encore plus les pressurer (!) selon des méthodologies « incantatoires » portées par des cabinets de conseil,
- une capacité d'autofinancement à un niveau jamais atteint, à 1 milliard d'euros.

Au travers de ces résultats économiques très positifs, les réalités socioprofessionnelles vécues par les salariés sont nettement moins favorables. La performance économique et la rentabilité de l'entreprise dénie leur vécu professionnel. Les individus sont réduits à n'être que des variables d'ajustement, obligés de s'adapter à des règles d'actions imposées, qui intensifient la charge de travail, affaiblissent les professionnels et les métiers, affectent le sens dans le travail et le rapport au travail. Ces pratiques ne sont pas neutres, en affectant l'engagement, elles affaiblissent les ressources psychosociales et effritent l'identité professionnelle jusque dans l'identité même des hommes et des femmes qui œuvrent pourtant à l'atteinte de ces résultats, tant économiques que techniques.

Pour ces raisons, la CFE-CGC Groupe RATP s'associe à l'avis négatif sur les comptes sociaux 2021 de l'entreprise. Il ne s'agit plus de progresser en entreprise pour améliorer son niveau de vie, mais de progresser pour ne pas s'appauvrir.

Pour la CFE-CGC groupe RATP, la direction doit prendre des engagements forts pour les encadrants et les salariés de l'entreprise. Ils attendent beaucoup plus que les miettes qui leur sont proposées. Rappelons à toute fin utile en cette instance du CSE Central que la première valeur du groupe RATP est l'humain.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame GRELAUD.

Avant d'organiser le vote, je vais en profiter pour rappeler deux ou trois points. Au total de la RMPP, plus de 50 M€ sont redistribués, auxquels on ajoutera plus de 50 M€ au titre de l'intéressement quand on aura la possibilité de le confirmer après l'approbation des comptes en Conseil d'administration. J'oppose aux 7 M€ que l'on entend régulièrement les plus de 100 M€ qui feront l'objet d'une redistribution. Je les mets au regard du résultat net qui a été annoncé. Je vous invite à comparer la proportion de la redistribution de la RATP par rapport à d'autres entreprises.

Une précision sur la première déclaration de la CGT sur le treizième mois. Nous l'avons dénoncé pour des raisons techniques de relations avec la RDCE. Nous l'avons immédiatement proposé à la signature des organisations syndicales. Le texte est prêt. Nous avons décidé avec les organisations syndicales de l'évoquer plutôt dans le courant du premier semestre 2022, à l'occasion de la RDCE. Cet accord est toujours sur la table. Nous aurons l'occasion de le proposer à la signature dès que nous nous serons mis d'accord avec les organisations syndicales sur le bon moment pour le faire. Je ne veux pas qu'il y ait d'ambiguïté sur le sort du treizième mois pour lequel nous avons toujours dit que dans notre esprit, il était inscrit dans la durée.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Je suis aujourd'hui de retour au sein de cette instance en tant que représentant syndical UNSA. Je m'étonne un peu de l'organisation autour du vote. J'ai entendu Mme AZEVEDO proposer son avis. Normalement, on vote dans la foulée. Mme GRELAUD vient de faire une déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Elle a annoncé tout à l'heure qu'elle en avait une.

M. SARDANO.- Les choses ont peut-être changé depuis le dernier mandat. Les déclarations se font avant la lecture de l'avis de la présidente et ensuite on vote. Je me mets à la place des élus, ils ne savent plus pour quoi ils vont voter.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme AZEVEDO devrait relire l'avis ?

M. SARDANO.- Je le pense, effectivement.

M. LE PRÉSIDENT.- J'avais pris la précaution de m'assurer que tout le monde était d'accord sur cet ordre. Je veux bien qu'elle le relise si elle le souhaite mais pour moi, l'avis est clair. L'avis est négatif pour les raisons qui ont été rappelées.

M. LE SECRÉTAIRE.- Si je peux me permettre, il était effectivement auparavant de coutume de faire les déclarations, le débat, l'avis, puis le vote. Il y a eu une demande de la CFE-CGC qui a été entendue. S'il faut remettre dans la tête de chacun l'avis de Mme AZEVEDO, il n'y a aucune objection de ma part. Elle peut le relire pour que l'avis soit directement suivi du vote.

Mme AZEVEDO.- Je vais relire l'avis. *(Cf. Avis)*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Nous allons procéder au recueil des votes.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur la base de cet avis négatif proposé par la présidente de la Commission économique ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

Pour : CGT (6), FO (7), UNSA (4), CFE-CGC (2), La Base (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN, je vous donne la parole.

M. BAZIN.- Permettez-moi de réagir face à un certain nombre de points d'actualité qui ont tendance à énerver le personnel et les agents de l'entreprise, et à des rumeurs ou fausses bonnes nouvelles que l'on annonce et qui opposent la population aux agents de l'entreprise RATP. En effet, une prime Covid a été annoncée sur le mandat précédent dans les départements, mais les agents n'ont encore rien vu. Pouvez-vous annoncer quelque chose ? Nous aurions un scoop qui nous ferait peut-être du bien. N'y aura-t-il rien du tout ? Laisser courir ce bruit dans la presse vous arrange peut-être, mais cela salit le personnel de l'entreprise. Quelles que soient les organisations syndicales, nous avons déjà exprimé notre fort mécontentement sur ces pratiques. Comme vous me l'aviez déjà dit fut un temps, tant que cela ne salit pas la direction, tout va bien, mais là cela salit le personnel. Une direction ne peut pas se permettre d'accepter cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis preneur de ces éléments de presse qui parlent de cette information que j'ignore, je souhaite que vous me les transmettiez. L'ensemble des dispositions destinées au personnel a été annoncé dans le cadre de la communication faite autour de la NAO du 18. Je n'ai rien à ajouter par rapport à cela.

Il est 10 heures 53, je propose de nous retrouver à 11 heures 05 pour l'examen du point suivant de l'ordre du jour. Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT.- J'appuie les propos de M. BAZIN. Ce que l'on a entendu dans la presse n'est pas acceptable. J'aimerais que la Direction générale démente.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous retrouvons à 11 heures 05.

La séance, suspendue à 10 heures 54, est reprise à 11 heures 05.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les résultats des filiales RATP au 31/12/2021

**Information-consultation sur l'arrêté des comptes consolidés du
Groupe RATP au 31/12/2021**

*Mesdames Bérénice FERRIER, Ludivine EGRETAUD et Monsieur Ange-Michel
GLOMBARD du Cabinet SECAFI*

Monsieur Jean-Yves LECLERCQ, directeur financier DPG/DIR

Participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre si le Secrétaire en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. M. BAZIN demande la parole.

M. BAZIN.- Je ne dis pas que vous avez mis ma parole en doute, mais vous avez souhaité avoir des éléments. J'ai mis un lien Twitter dans le fil de discussions avec les propos du ministre ATTAL, porte-parole du gouvernement, qui évoque 1 000 € de prime que nous n'avons pas vue, pour la période de crise Covid. Si les agents vous annoncent qu'ils sont mécontents c'est qu'il y a une raison. Ce n'est pas une invention de notre part.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prendrai le temps de le lire après la séance.
Je redonne la parole aux équipes de Secafi.

Mme EGRETAUD (Secafi).- Bonjour à tous. On passe aux résultats des filiales de l'EPIC RATP pour l'exercice 2021 avec une première présentation sur le panorama des filiales en 2021.

On note une très forte progression du chiffre d'affaires de l'ensemble des filiales sur l'exercice 2021, le chiffre d'affaires dépassant le niveau d'avant crise de 2019. Il y a une très forte contribution de RATP Dev dans ce dynamisme observé sur le chiffre d'affaires des filiales en 2021. En termes de contribution de la part des filiales au chiffre d'affaires du Groupe, l'année se termine à 24 %, sachant que pour l'année 2022 la contribution attendue est de 30 %, ce qui pourrait être atteint, notamment avec l'effet en année pleine du nouveau contrat Toscane. Très forte contribution du chiffre d'affaires bien qu'il y ait eu des effets rémanents de la crise sanitaire puisqu'est estimée une perte de chiffre d'affaires de plus de 110 M€ pour l'ensemble des filiales.

En termes de résultat opérationnel, on voit nettement une amélioration de l'Ebit de l'ensemble des filiales qui, certes, demeure en perte à moins 19 M€, mais on est loin de la forte perte enregistrée et constatée en 2020. Cela s'explique d'une part, par un moindre impact de la crise sanitaire et d'autre part, par un effet de base puisque RATP Dev a enregistré de nombreux éléments non récurrents plus ou moins associés à la crise sanitaire, mais pas seulement. En revanche, en 2021, nous notons une détérioration sur les autres filiales et plus particulièrement pour RATP Smart Systems qui enregistre malheureusement des coûts d'investissement sur le Mobility as a Service qui pèsent sur ses résultats.

Nous constatons une très forte hausse de la dette nette sur l'exercice 2021. Elle est en lien avec le démarrage du contrat Toscane puisqu'ont été repris l'ensemble des actifs associés à ce contrat pour un montant de plus de 210 M€.

Le chiffre d'affaires de RATP Dev s'établit à 1,3 Md€ en 2021, en très forte croissance par rapport à la situation un an auparavant. Une croissance de 152 M€ qui répercute plusieurs éléments favorables en termes d'évolution. Le démarrage du contrat Toscane fin 2021 contribue pour plus 65 M€. Cela explique plus de 40 % de la croissance totale du chiffre d'affaires observé pour RATP Dev en 2021. Par ailleurs, la mobilisation sur les contrats Ryad et du Caire se poursuit et contribue pour plus 38 M€. On observe un bon dynamisme des contrats en portefeuille, plus particulièrement ceux concentrés en France pour plus 18 M€ mais aussi en Afrique. Nous avons l'effet des gains de l'année 2021 et de ceux en année pleine de 2020. Parmi les gains de 2021, nous notons surtout celui de la Région Auvergne Rhône-Alpes qui impacte la zone de la France, et Optile mantois. Il y a également l'effet en année pleine des gains 2020 aux États-Unis et en France. La France représente 41 % du chiffre d'affaires de RATP Dev en 2021.

Toutes ces évolutions favorables, pour un montant global de plus 166 M€, ont permis d'absorber certains points défavorables sur l'exercice, plus particulièrement associés à des pertes de contrats. Il y a la perte du réseau Optile de Vexin qui pèse pour moins 14 M€, l'effet en année pleine de la perte du métro d'Alger liée à la décision de renationalisation du contrat par l'Algérie, l'impact des grèves et l'arrêt des activités de Quality Line à Londres qui ont pesé en perte de chiffre d'affaires sur la zone du Royaume-Uni, et la sortie de RATP Maintenance Services qui est seulement un changement de périmètre, puisque c'est désormais intégré dans le pôle Services du Groupe RATP.

Je le disais en commentant le panorama, l'impact de la crise sanitaire a été moindre mais il est quand même de 110 M€ pour RATP Dev, notamment avec des effets qui persistent sur l'Arabie Saoudite et en France. Il y a également un impact rémanent sur le sightseeing, sachant que pendant une bonne moitié de l'année 2021, cette activité a été en arrêt à Londres et à Paris. 2021 a été consacrée à la restructuration de l'ensemble de l'activité qui s'est traduite par des plans de réduction d'effectifs et une transformation de l'activité.

En termes de résultat opérationnel donc d'Ebit, RATP Dev présente une nette amélioration mais son résultat opérationnel demeure en perte de 17 M€. Cela reste toutefois en ligne avec les prévisions de RATP Dev. L'équilibre est prévu sur l'exercice 2023. La trajectoire est plutôt bonne même si en effet, cela reste sur un résultat déficitaire.

Cette amélioration de la perte s'explique en grande majorité par des éléments non récurrents qui ont impacté la filiale RATP Dev en 2020 mais pas en 2021, ou dans une très moindre mesure. Pour rappel, il y avait la dépréciation et les frais de restructuration sur l'activité sightseeing, on en parlait à l'instant, en termes de statu quo d'évolution de chiffre d'affaires de l'activité et de restructuration. C'est un effet collatéral de la crise sanitaire observée sur 2020. Autre point qui n'est pas forcément lié à la crise sanitaire, la dépréciation des actifs au Royaume-Uni en 2020 où avait été enregistré un élément non récurrent de moins 20 M€, à mettre en lien avec un contexte de marché défavorable à Londres, qui se traduit par une réduction de l'offre par l'autorité organisatrice et par un accroissement de la concurrence, qui persiste en 2021.

Autre point négatif qui avait impacté les résultats de RATP Dev en 2020 : la dépréciation sur la situation nette en Algérie. Cette zone souffre de délais de recouvrement des créances encore très longs. La situation est complexe et durable. Elle a entraîné l'enregistrement d'une nouvelle provision sur l'exercice 2021 mais dans une moindre mesure, pour moins 4 M€.

Les moins 17 M€ de résultat opérationnel auraient pu frôler l'équilibre pour RATP Dev en 2021 si quelques éléments négatifs n'avaient pas été enregistrés sur l'exercice, notamment une diminution du résultat opérationnel sur les contrats de Ryad et du Qatar, un impact négatif mais exceptionnel qui est le démarrage du contrat Toscane, qui a entraîné un déficit opérationnel de moins 3,5 M€, mais cela ne sera pas le cas sur l'exercice 2021. Il y a eu une augmentation des coûts de la holding RATP Dev qui traduit essentiellement la première refacturation de management fees de l'EPIC pour 3 M€, et l'effet des recrutements réalisés que ce soit l'effet en année pleine de ceux réalisés en 2020 ou ceux réalisés en 2021.

Dernier point, les zones Royaume-Uni et États-Unis enregistrent une diminution de leur résultat opérationnel pour 8 M€. Pour ces deux zones, il y a un effet commun lié à des tensions sur le marché du travail, qui se traduisent par une pénurie de conducteurs. Autant la zone des États-Unis reste en équilibre, autant la situation est plus critique au Royaume-Uni puisque cette zone reste déficitaire. Au regard des conditions de marché défavorables citées en préambule de cette diapositive,

cela questionne sur l'espoir d'un retour à un résultat bénéficiaire à plus ou moins long terme sur cette zone.

Concernant les autres filiales, intéressons-nous à RATP Solutions Ville et Pôle Services.

Sur RATP Solutions Ville, on retrouve la filiale nouvellement créée RATP Solutions Ville à laquelle ont été rattachés RATP Real Estate, RATP Connect et RATP Capital Innovation. Sur l'exercice 2021, le pôle enregistre une progression de son chiffre d'affaires de plus 5 %, qui est essentiellement tirée par la filiale RATP Real Estate qui enregistre l'effet en année pleine de la mise en exploitation du bâtiment de Shamrock, auquel vont pouvoir s'ajouter des premières recettes qui ont été enregistrées par la filiale sur l'activité de logistique avec Chronopost et Amazon.

Pour RATP Connect, le chiffre d'affaires est resté stable sur l'exercice, sachant que la filiale a souffert de retards de mise en place sur le projet 3G 4G. C'est en lien avec la crise sanitaire. La finalisation du projet est prévue en 2022. Par ailleurs, la filiale présente de belles perspectives avec le démarrage du contrat fibre optique du Grand Paris Express.

Au final, le pôle termine avec un résultat net en progression de 9,5 %. Ce résultat net intègre notamment une plus-value immobilière réalisée par la société de Logement locatif intermédiaire pour 1,5 M€, qui a permis notamment d'absorber le coût de la montée en charge de la filiale RATP Solutions Ville.

Dans le Pôle Services, on retrouve RATP Smart Systems, RATP Travel Retail et RATP Maintenance Services, nouvellement intégré au sein du Pôle Services. Les évolutions sont différenciées en termes de chiffre d'affaires et de résultat net. La forte progression exceptionnelle du chiffre d'affaires sur l'exercice 2021 s'explique en large majorité par l'intégration de la filiale RATP Maintenance Services qui était précédemment consolidée au sein de RATP Dev. Le solde de la progression est lié à RATP Smart Systems qui intègre l'effet en année pleine de l'activité Mappy et les premières recettes générées par l'application Bonjour.

En revanche, sur la billettique à l'international, nous constatons une réduction des revenus qui a été en partie absorbée par les revenus au titre du MaaS, sachant que ces derniers sont encore considérés comme étant beaucoup trop faibles. Par ailleurs, le plan d'affaires sur le MaaS, en cours de revue, qui intègre de nouveau des investissements qui vont se poursuivre sur l'exercice 2022, se confronte à un obstacle de taille qui est le refus actuel d'IDFM de commissionner sur la vente de titres. Cela pose question sur l'évolution à venir des revenus au titre du MaaS.

Au final, le Pôle Services termine avec une perte nette de 11 M€, qui est exclusivement attribuable à RATP Smart Systems et qui répercute l'impact des investissements engagés au titre du MaaS et les difficultés sur les contrats billettiques.

Concernant les résultats de RATP CAP Île-de-France, ex-Paris Région, qui a été créée au cours de l'année 2019, la filiale est en cours de structuration. C'est la raison pour laquelle elle n'enregistre pas encore de chiffre d'affaires en 2021. Elle va se structurer et se calibrer au gré des appels d'offres qui seront remportés sur le Bus, Optile, les bus parisiens, le Transilien ou encore le tramway. La filiale enregistre un résultat net en perte de 3,5 M€. C'est le reflet des coûts engagés pour structurer la filiale. À partir de 2022, elle va intégrer l'activité d'Optile dans son chiffre d'affaires, ce qui entraîne un transfert de presque 100 M€ de chiffre d'affaires sur ces contrats Optile qui étaient précédemment au sein de RATP Dev.

Par ailleurs, il faut noter trois événements de 2021 qui vont contribuer sur l'année 2022 en termes d'activité : les gains du réseau départemental mantois, de la ligne T10 et du réseau bus Saclay. Vous avez l'ensemble des appels d'offres qui sont en cours ou en attente de réponse.

S'agissant de Systra, c'est une belle année, une belle performance sur 2021, qui se traduit par une progression du chiffre d'affaires de 95 M€, qui est le reflet de la poursuite de la phase 2 du projet HS2 lié à la ligne grande vitesse au Royaume-Uni, et par un effet périmètre lié à la récente acquisition de la société italienne SWS. Par ailleurs, il est intéressant de noter que Systra sécurise l'évolution de son activité sur au moins 17 mois, avec un niveau de prises de commandes historique et relativement élevé. Il permet à la filiale d'être dans une situation plutôt confortable sur du plus ou moins long terme.

Par ailleurs, la filiale était en équilibre en 2020 et parvient à générer un bénéfice notable sur 2021, ce qui ramène sa contribution au résultat net à 2,6 M€. Ce résultat bénéficiaire s'est réalisé dans un contexte défavorable de paiement d'une amende de 8 M€ et de la poursuite des négociations avec la société du Grand Paris. Une procédure de conciliation est engagée suite à l'annulation du contrat sur la ligne 15 sud. En dépit de ces éléments défavorables, Systra a généré un bénéfice sur l'exercice mais au prix d'importants efforts engagés par les filiales. Ces efforts se sont traduits notamment par plus de 15 M€ d'économies qui ont été générés sur les frais de fonctionnement.

Je passe la parole à M. GLOMBARD sur les résultats du Groupe.

M. GLOMBARD (Secafi).- Nous allons conclure notre exposé par la présentation des résultats du Groupe. 2021 a été un exercice fortement marqué par la crise Covid et les effets de la crise sanitaire. Néanmoins, malgré cet impact du contexte sanitaire qui reste persistant, le Groupe RATP enregistre un redressement assez important de son activité avec un chiffre d'affaires qui ressort en croissance de plus 6 % par rapport à l'année précédente. La croissance du chiffre d'affaires concerne l'EPIC, comme cela vous a été présenté, et une croissance du chiffre d'affaires des autres filiales.

Le résultat opérationnel est multiplié par trois. Il est notamment soutenu par l'EPIC et également par un effet déport de différents éléments non récurrents qui avaient fortement impacté RATP Dev en 2020. Le résultat net part du Groupe ressort en forte croissance, il est porté par l'EPIC et divers éléments techniques qui ont été favorables. La hausse de la dette nette du Groupe a été impactée par le démarrage du contrat toscan.

Cette croissance du chiffre d'affaires de 6 % en valeur, qui représente 331 M€, se répartit pour 50 % au niveau de l'EPIC. Elle est portée par l'EPIC grâce à la sortie progressive de la crise sanitaire et à un retour de l'activité. L'autre partie de ces 331 M€ provient des autres filiales avec RATP Dev qui croît avec l'impact du contrat toscan et la montée en croissance de l'activité à Ryad et au Caire.

Différents éléments expliquent la croissance de 341 M€ du résultat net part du groupe. L'EPIC a un résultat net qui progresse, la crise sanitaire a eu un impact moins fort. Divers éléments fiscaux et un programme de performance permettent l'amélioration de ce résultat net. Un autre élément concerne la diminution du coût de l'endettement qui a été moins fort. Il y a également en 2021, le contre-effet positif d'une charge d'impôts différés qui avait impacté fortement 2020.

Au niveau de RATP Dev, il y a l'effet déport qui vous a été présenté concernant l'activité sightseeing, qui avait fortement impacté les comptes en 2020 et que l'on ne retrouve pas en 2021. Toutefois, le résultat net demeure en perte de 35 M€. Un dernier point est à prendre en compte

concernant le résultat net du Groupe, l'impact au niveau des autres filiales, qui pour la première fois affiche une perte opérationnelle de 2 M€.

Pour conclure, la dette du Groupe continue à croître mais cette augmentation est la conséquence principale du rachat d'actifs lié au contrat toscan qui a débuté à la mi-année 2021.

Mme FERRIER (Secafi).- Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. JONATA souhaite prendre la parole.

M. JONATA.- Je voudrais, au nom des élus UNSA, remercier le Cabinet Secafi pour l'exercice explicatif qui nous éclaire sur les comptes. C'est parfois compliqué pour nous de comprendre certains éléments.

En lisant le document que l'entreprise nous a fourni, puis en se plongeant dans l'analyse du cabinet Secafi, nous n'avons pu nous empêcher de faire un rapprochement, avec une équipe sportive bien connue. Équipe de football de Paris, celle-ci est composée de stars grassement payées, dont le rendement est souvent critiqué. Et bien le Groupe RATP se trouve dans la même situation.

Nous avons EPIC Mbappé qui justifie son salaire, et qui porte l'équipe grâce à son implication sans faille, les bons résultats sont le fruit de son travail jusqu'à la dernière minute.

Et nous avons DEV NEYMAR et SMART MESSI souvent hors de forme, dont on attend matchs après matchs qu'ils nous démontrent qu'ils méritent !'investissements dont ils ont fait l'objet. Lorsqu'ils ne sont pas blessés on nous dit qu'ils vont révolutionner le jeu de l'équipe et nous faire gagner la ligue des champions à n'en pas douter. Et puis dans cette équipe il y a les sans grades, souvent issus du centre de formation où ils ont appris le métier, fait leurs gammes mais qui faute de reconnaissance finissent par partir dans d'autres équipes. Et souvent nous les retrouvons lors d'oppositions et trop souvent ils participent à notre élimination.

Comme vous le voyez, le parallèle était facile. Un groupe RATP porté par un EPIC en pleine bourre et qui lutte contre vents et marées pour rester au top. Autour gravitent des filiales dont le résultat reste négatif encore et encore.

Et il y a les salariés de l'EPIC, oubliés de la direction qui les utilise comme des pions, sans donner des signes de reconnaissance qui passent avant tout par une revalorisation des salaires. À la place, ils doivent se satisfaire d'un discours lénifiant sur un soi-disant 2,7% d'augmentation en moyenne. D'ailleurs, est-ce ce que les 12% de la PDG rentrent dans le calcul de cette moyenne ?

Et puis que dire d'une moyenne quand celle-ci fait apparaître des écarts allant de 0% à plus de 12%...

Dans cette déclaration, nous avons pris le parti de la satire mais n'y voyez pas un renoncement au contraire. Notre détermination reste entière, portée par la colère et la frustration de nos collègues.

Soyons clairs, ils ne comprennent pas pourquoi tant d'argent est investi dans les filiales, sans retour sur investissement, au contraire. Ils ne comprennent pas que les efforts qu'ils produisent pour fournir un travail de qualité, ne soit pas reconnu à sa juste valeur. Ils ne comprennent pas qu'une redistribution digne de ce nom ne se fasse pas. Et que doivent ils comprendre, lorsque

IDFM tient compte de l'inflation dans le revenu qu'elle verse à la RATP, et que celle-ci ne le répercute qu'à hauteur de 0,4% dans la valeur du point, seule mesure collective capable de maintenir durablement, le pouvoir d'achat jusqu'à la retraite et au-delà ?

Notre goodwill à nous à l'UNSA, c'est une revalorisation du point à hauteur de l'inflation, pas une IMPA dont les bénéficiaires ne vont faire qu'augmenter avec le temps et qui n'apporte rien à la retraite. Et que doivent ils comprendre ces salariés, lorsque la RATP reçoit une rémunération pour des embauches qu'elle ne réalise que partiellement, au point que pour la première fois l'effectif de l'EPIC baisse.

Pour l'UNSA, l'évidence s'impose. L'entreprise fait de la productivité sur le dos des salariés. Productivité peu éthique qui contribue à combler les pertes dans des placements à risque ou dans des filiales peu performantes. Une sorte de socialisation forcée des pertes.

Cette présentation des comptes consolidés est l'occasion d'exprimer notre désaccord profond envers une stratégie qui n'a pas fait la preuve de sa justesse. RATP DEV est un gouffre sans fin, SMART SYSTEM prend le même chemin, et les filiales qui tiennent à peu près la route sont celles, qui ont comme client majoritaire l'EPIC, ou qui historiquement ont accompagné la RATP sur activité industrielle à l'international comme SYSTRA.

Vous jouez avec ce groupe comme si vous étiez dans un MONOPOLY géant, sans tenir compte des impacts sur les femmes et les hommes qui composent notre entreprise.

Pour les élus UNSA, ce positionnement est intolérable avec trop souvent une malhonnêteté intellectuelle visant à masquer la réalité.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a deux mots que j'ai du mal à laisser passer : menteur et malhonnête. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Que retenir des éléments communiqués dans le cadre de l'information de notre instance sur les résultats des filiales du groupe RATP pour l'exercice 2021.

Premièrement que les filiales quel que soit leur secteur d'activité bénéficient globalement d'une reprise progressive de l'activité économique en raison d'une amélioration de la situation sanitaire. Ce qui se traduit concrètement par une augmentation substantielle du chiffre d'affaires de +164 millions € permettant à ce dernier de s'établir à 1 464 millions € dépassant ainsi le dernier résultat non impacté par la pandémie.

Deuxièmement que malgré cet accroissement du chiffre d'affaires, le résultat net des filiales reste déficitaire. Au regard du zoom énoncé sur l'impact des tensions du marché du travail notamment au Royaume-Uni et aux États-Unis qui se traduit par des difficultés à recruter des conducteurs. Vous comprendrez aisément qu'il est difficile de ne pas faire un parallèle avec l'article de presse paru dans le Pays Malouin en date du 21 septembre 2021 relatif à la pénalité d'un montant de 96 000€ infligée par la communauté d'agglomération de St-Malo à la RDSMA filiale de RATP Dev pour non-réalisation des obligations contractuelles. Il ressort que cela est la conséquence directe de la politique du groupe en matière d'attractivité autrement des conditions de travail et de la politique de rémunération appliquées aux personnels. Ce qui de fait ne peut que nous laisser perplexes quant aux conséquences qu'auront les mesures annoncées par la direction afin d'améliorer l'attractivité de l'EPIC pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées. Devons-nous prévenir l'encadrement qu'il risque d'être prochainement appelé à prendre le manche non pas pour assurer le service minimum

lors des jours de grève mais pour assurer l'offre de transport en situation normale à l'instar du plan d'action présenté par la direction de la RDSMA ? D'autant qu'avec la remise en cause des conditions de travail des machinistes receveurs de RDS dans la perspective de l'ouverture à la concurrence du réseau historique nous risquons d'être confrontés à ce genre de situation.

Troisièmement que l'endettement des filiales progresse de +145% pour atteindre les 314 millions € dont 211 millions pour le seul contrat Toscane. D'ailleurs au regard des nombreuses péripéties qui ont accompagné la mise en œuvre de ce dernier nous ne pouvons qu'être sceptique quant à la rentabilité en fin de contrat et donc à la politique sociale qui sera appliquée à l'égard du personnel tout au long de son exécution afin de limiter les éventuelles pertes économiques.

Quatrièmement que l'EPIC contribue encore au financement de la croissance des filiales pour un montant de 166 millions € dans le cadre de la dotation en capital des filiales. C'est donc une nouvelle fois la productivité réalisée par la dégradation des conditions de travail, de vie au travail, de rémunération des agents de l'EPIC qui finance le développement du Groupe. A noter aussi que cette présentation des résultats financiers des filiales nous permet notamment par la clarification du rôle de Cap Ile-de-France de mieux appréhender la structuration du groupe sur le territoire historique de la RATP appelé progressivement à être livré au jeu dogmatique de la concurrence.

Bref, si le périmètre d'intervention du groupe évolue au grès des acquisitions/ventes ou des gains et pertes de marché force est de constater que la tendance elle reste la même. Ainsi, 16 ans après son annonce, nous sommes encore bien loin de l'objectif de croissance fixé en 2006 par Anne-Marie IDRAC, alors Présidente Directrice Générale de la RATP et reprise par son successeur lors de son départ pour la SNCF. Les filiales devaient à court terme contribuer à 50% du chiffre d'affaires du groupe RATP. A la clôture de l'exercice les filiales ne représentent que 24% du chiffre d'affaires du Groupe. Les politiques sociales découlant du dumping social exercé pour conquérir de nouveaux marchés se concrétisent par des difficultés à recruter ou à pérenniser les embauches et mettent en difficulté la réalisation de l'offre contractualisée. Les choix stratégiques porteurs de rentabilité s'avèrent en fait moins fiable que prévu à l'image du MaaS. Le résultat net des filiales reste toujours déficitaire et l'endettement du groupe ne cesse de croître. Ce sont autant d'éléments qui à la veille de l'ouverture à la concurrence du réseau historique ne peuvent que susciter interrogation pour ne pas dire inquiétude quant à la pérennité du Groupe RATP lorsque le marché francilien qui permet au groupe RATP de sortir un résultat net largement excédentaire et même de réduire l'endettement du groupe sera éparpillé par petits bouts, façon Puzzle.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Suivant la tendance imprimée par l'EPIC RATP, les résultats du Groupe, traduits dans les comptes consolidés au 31/12/2021 sont en net redressement après une année 2020 dont chacun pourra reconnaître les aspects atypiques, tant sanitaires qu'économiques.

Rien de surprenant à cela, la maison RATP, dont les performances 2021 sont exceptionnelles et n'ont qu'un seul défaut, celui de ne pas assez reconnaître et récompenser les salariés, tire toujours les résultats du Groupe puisqu'elle pèse encore plus de 75% de l'ensemble.

Toutefois, même si la situation des filiales est pour le moins diverse nous devons noter pour RATP Dev une croissance notable consécutive au démarrage impromptu du contrat Toscane et à l'effet en année pleine des contrats gagnés en 2020, ainsi qu'un rebond confirmant le redressement de Systra, permettant à cette filiale de contribuer positivement au Résultat Net Part du Groupe après plusieurs années de pertes.

Ce fort rebond de l'Epic RATP et de certaines filiales permet au Groupe de retrouver un niveau supérieur à « l'avant crise » Covid19. Les indicateurs financiers, tant le Chiffre d'Affaires, le Résultat Net Part du Groupe ou le résultat opérationnel (EBIT) étant même supérieur aux prévisions, à l'estimé 2021. Il est également notable que ceux-ci soient construits avec un endettement inférieur aux prévisions du Groupe malgré le rachat des actifs du contrat Toscan à hauteur de 211 M d'€ faisant bondir l'endettement de RATP Dev de 186 M d'€, là où l'EPIC RATP à lui, amorcé avec un an d'avance son désendettement (-40 M d€).

Le tableau pourrait paraître idyllique, s'il n'y avait le sujet de la rentabilité des filiales. Force est de constater qu'en 2021 malgré un redressement notable de celles-ci, elles enregistrent malgré tout un résultat opérationnel négatif de -19 M d'€. Au-delà des effets de la pandémie, la maturité des filiales pose toujours question, leur capacité à être autosuffisantes n'étant manifestement pas encore atteinte comme en témoignent les 166 Millions d'€ de dotations de l'Epic vers ses filiales durant l'exercice 2021, niveau de capitalisation record, jamais atteint dans l'histoire de l'entreprise.

Pour Force Ouvrière du Groupe RATP, les plus de 1,2 milliards que représentent, le désendettement précoce de l'Epic, les dotations aux filiales ou la capacité d'autofinancement de l'EPIC, éclairent les raisons de la colère des salariés de l'EPIC lorsque les propositions de la récente NAO se limitent à leur attribuer + 0,4% de la masse salariale. Des miettes pour beaucoup, propositions malvenues lorsqu'en parallèle l'entreprise affiche un résultat net de 224 millions d'Euros.

Les salariés de l'entreprise attendent à minima des propositions salariales d'un autre niveau, leur permettant de gagner en pouvoir d'achat ! Ils attendent également de l'entreprise qu'elle ne dilapide pas les fonds de l'EPIC dans des aventures « Groupe » à l'issue incertaine. Si une partie des filiales ou zones géographiques semblent constituer de réels apports pour le Groupe RATP, la situation n'est pas pour autant à généraliser.

A cet égard, nous attendons toujours de voir briller la « pépite » sightseeing, qui après l'abandon aux USA tarde à montrer le niveau de rentabilité annoncé à Paris comme à Londres. La perfide Albion qui semble également devoir continuer à constituer un chemin de croix pour RATP Dev... Après autant de revers, Force Ouvrière du Groupe RATP s'interroge sur la pertinence de la présence du Groupe RATP en Grande Bretagne dans un milieu du transport urbain hyperconcurrentiel pour lequel nous ne semblons pas armés.

Dans un autre domaine, le Maas, présenté comme une activité à fort potentiel tarde à en faire la démonstration, les coûts de développement et les difficultés rencontrées avec IDFM qui refuse le commissionnement des ventes de titres de transports n'augurant pas du meilleur. Force Ouvrière du Groupe RATP s'interroge sur le bienfondé d'investissements réalisés pour développer un produit pour lequel nous viendrions en concurrence de notre Autorité Organisatrice. A l'échelle de l'IDF cette bataille ne serait-elle pas perdue d'avance ? Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ. On peut demander à Mme GRELAUD de nous faire part de son commentaire de vote, ce qui permettra à M. LECLERCQ de commenter ou de répondre s'il le souhaite, aux différentes déclarations. Ensuite, nous passerons au recueil de l'avis auprès de Mme AZEVEDO, puis au vote.

Mme GRELAUD.- Je n'ai pas d'explication de vote, car je ne voudrais pas froisser à nouveau M. SARDANO.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LECLERCQ ?

M. LECLERCQ.- Ce sont plus des observations que des questions. Je vais revenir sur ce que j'ai souvent dit dans ces enceintes pour brosser un tableau un peu général.

Il n'y a pas d'arbitrage entre salaires et financement des filiales. Le financement des filiales est un investissement comme un autre, décidé une fois le résultat établi. C'est finalement ce que l'on décide de faire des fonds et des résultats dégagés par l'établissement public. Ce n'est pas parce que l'on verserait plus ou moins d'augmentations salariales que l'on déciderait autre chose sur les investissements dans le développement des filiales qui relèvent d'une logique de développement et de préparation de l'avenir.

Je rajoute que la productivité ne finance pas le développement des filiales. La productivité est un engagement contractuel que nous avons pris vis-à-vis d'Île-de-France Mobilités, et qui de fait lui est restituée. J'aimerais bien que la productivité puisse financer notre développement, ce n'est pas le cas. Elle se traduit par une baisse à concurrence des contributions. Elle finance donc la puissance publique, c'est-à-dire notre autorité organisatrice. Elle ne permet pas à la RATP de dégager des financements supplémentaires pour ses filiales.

Nous faisons le constat que la rentabilité de l'EPIC et celle des filiales sont différentes. Il y a une différence de fond, d'abord parce que l'EPIC est en monopole et aussi parce qu'il exerce une activité de gestionnaire d'infrastructures. Il gère une base d'actifs considérable, 5 Md€ en valeur nette comptable. La rémunération de sa base d'actifs génère son résultat, c'est également le cas pour l'OT. Nous ne percevons pas de marge sur notre exploitation. Les filiales sont dans une position très différente.

À part sur la Toscane qui est un cas spécifique, RATP Dev n'investit pas ou quasiment pas en accompagnement de ses contrats puisque les actifs sont portés par l'autorité organisatrice, comme ils le seront en Île-de-France une fois que le secteur sera ouvert à la concurrence, à l'exception du gestionnaire d'infrastructures. Nous ne pouvons pas donc comparer les résultats de l'EPIC et des filiales. L'EPIC n'est pas plus "doué" que les filiales mais se trouve dans une situation différente, monopolistique et gestionnaire d'infrastructures, face à des filiales qui sont en situation de concurrence qui obère un risque. Nous pouvons peut-être le regretter mais les situations sont différentes. Ce n'est pas la RATP qui a décidé de l'ouverture à la concurrence. C'est la réalité.

Pour autant, les filiales sont notre seule source de développement potentiel à terme. Dans les résultats de 2021, on constate que l'EPIC dégage une capacité d'autofinancement de 1 Md€ dont 837 M€ d'investissements sur fonds propres financés pour l'EPIC et 166 M€ d'investissements sous forme de dotations aux filiales. Le rapport entre les deux est très en faveur de l'EPIC. En face de cela, l'EPIC a un chiffre d'affaires qui croît de 4 % contre 14 % pour les filiales. En 2022, cette croissance va s'accélérer. Il y a quelques années, moins de 20 % de l'activité du Groupe était portée par les filiales, aujourd'hui c'est presque un quart. À la fin de l'année 2022, avec le contrat Toscane, ce sera 30 % et en 2025, on devrait être proche de la moitié.

Si on n'investit pas dans le développement des filiales, la conséquence sera que la taille de notre Groupe et notre activité va se rabougrir. Ce sont les filiales qui, à travers RATP Cap Île-de-France, vont nous permettre de recapter près d'un tiers du chiffre d'affaires de l'EPIC qui est remis en jeu en 2025 avec l'ouverture à la concurrence du Bus. Les filiales vont aussi nous permettre de faire face à la potentielle baisse du chiffre d'affaires liée à cette mise en concurrence, en se développant ailleurs en France, y compris en Île-de-France avec le Grand Paris Express, en France avec le TER et les

grandes concessions en province ou encore à l'étranger.

Nous allons également nous développer dans d'autres secteurs. Nous l'avons vu avec RATP Solutions Ville qui a remporté deux contrats d'une taille considérable, dès sa première d'année existence, un contrat de 500 M€ avec la SGP et un autre de 2,4 Md€ avec la Ville de Paris aux côtés d'Engie. Ce développement est générateur de valeur. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'accident de parcours. Les filiales sont de taille plus petite et ne portent pas d'actifs, leurs résultats sont donc plus sensibles à la conjoncture.

Pour autant, les investissements que nous faisons dans les filiales contribuent à financer un développement et à nous construire un patrimoine. Si on fait la somme de toutes les dotations apportées à RATP Dev et que l'on évalue la valeur de la société aujourd'hui, on constate que l'on a entre les mains un actif qui vaut beaucoup plus que ce que nous avons apporté pour le financer, c'est tant mieux. Progressivement, nous nous constituons un patrimoine dont nous aurons besoin pour faire face au choc qui arrivera en 2025. À ce moment, nous serons contents d'avoir autour de l'EPIC un certain nombre de vaisseaux amiraux qui lui permettront de se développer et d'accroître la taille de son chiffre d'affaires.

Si on regarde plus en détail la situation des différentes filiales, il y a des difficultés, on ne peut pas les nier. Le sightseeing est en difficulté, il s'est néanmoins fortement redressé en 2021. Il dépend *in fine* de l'activité touristique. En 2020 et 2021, elle n'a pas été au beau fixe en Île-de-France, on a vu revenir les touristes européens mais pas extra-européens. Cela remonte doucement et cela va continuer dans les prochaines années. Quand cette activité fonctionne à plein régime, elle est beaucoup plus rentable que tout le reste des activités de RATP Dev. C'est un peu comme le TGV pour la SNCF, quand les clients sont là, c'est finalement le principal moteur des résultats de l'entreprise. Quand ils ne sont pas là, cela décroît. C'est plus sensible que les activités de service public et cela peut rapporter beaucoup plus. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de ne pas nous en séparer à l'occasion de la crise sanitaire.

Au Royaume-Uni, la situation est difficile, compliquée parce que l'environnement local est très concurrentiel. L'autorité organisatrice est en grosse difficulté financière ce qui contribue à la pression. Par ailleurs, suite au Brexit, le marché du travail est tendu. Beaucoup de conducteurs étaient d'origine extra-britannique, ces Européens sont rentrés chez eux. Cette main-d'œuvre manque aujourd'hui. Cela ne pourra pas durer comme cela pendant très longtemps. Aujourd'hui, nous travaillons à l'amélioration de la situation et à la consolidation du secteur au Royaume-Uni. Un premier rapprochement a été réalisé avec Tower Transit, qui permet de réduire le niveau de concurrence sur le marché et de renforcer les positions de RATP Dev mais ce n'est pas fini. Il y a encore beaucoup d'efforts à faire. Le Royaume-Uni est le 2^{ème} pays de RATP Dev, après la France. Avant de décider de sortir du Royaume-Uni, comme vous le suggérez, il faut y réfléchir à deux fois. La priorité aujourd'hui est de redresser au plus vite la situation.

Le MaaS est une activité à fort potentiel. Nous sommes face à l'autorité organisatrice qui souhaite mener une activité de MaaS mais aussi aux GAFAs, à Citymapper ou à la SNCF. Il y a beaucoup d'acteurs sur ce marché, qui a été ouvert à la concurrence par la loi d'orientation des mobilités. On pourrait décider de ne pas en être, cela fera plaisir à notre autorité organisatrice parce qu'elle souhaite faire de nous un simple tractionnaire et couper le contact entre les opérateurs et le client final. Ce n'est pas l'ADN de la RATP, ce n'est pas ce que nous souhaitons. Le MaaS sert à cela. Il sert à rester le plus proche possible du client final pour améliorer la qualité de service et capter la valeur de ce client qu'Île-de-France Mobilités voudrait récupérer à son profit. C'est évidemment une situation qui n'est pas simple dans la relation dans laquelle nous sommes, mais qui est prévue par la

loi d'orientation des mobilités. Si nous ne le faisons pas, d'autres le feront. Ce serait dommage. C'est la raison pour laquelle nous nous accrochons et nous poursuivons le projet en restant dans l'enveloppe d'investissements validée par le Conseil d'administration à l'automne 2019. Nous avons prévu de revenir vers lui d'ici le printemps 2023 pour décider de ce que nous ferons sur la suite du projet en fonction de la manière dont le marché aura mûri et de l'aboutissement des discussions en cours avec Île-de-France Mobilités et les autres opérateurs sur le modèle économique de ce MaaS.

Nous sommes potentiellement sur le même marché qu'Île-de-France Mobilités avec le consommateur final, mais le MaaS que nous développons est aussi destiné aux entreprises. L'idée est d'apporter aux entreprises des solutions pour gérer le forfait de mobilité durable et tous les nouveaux dispositifs apportés par la LOM. C'est aussi un service que l'on peut rendre directement à d'autres autorités organisatrices en province, sous forme d'apports de systèmes d'information en marque blanche au profit de ces autorités. On n'est pas seulement face à IDFM et juste en Île-de-France. Ce projet a du potentiel, il est difficile. Nous devons aviser de la suite des opérations courant 2023. Pour l'instant, nous restons dans l'enveloppe du projet telle qu'elle a été définie par le Conseil il y a deux ans.

Les situations sont diverses. Beaucoup de choses vont très bien. Je pense à la croissance de l'activité des filiales qui est considérable, vous l'avez mentionné dans vos interventions. La France pour RATP Dev va très bien. Les activités au Moyen-Orient sont en forte croissance. Il y a l'Égypte où nous avons inauguré la ligne 3 du métro du Caire, l'ouverture programmée des lignes du métro de Ryad sachant que le réseau de bus est maintenant ouvert et opérationnel. Il y a un certain nombre d'appels d'offres majeurs en préparation, l'Île-de-France avec le Grand Paris Express, les appels d'offres TER en province, de très grands appels d'offres de métro automatique qui sont des activités qui nous donnent une visibilité à long terme et qui sont plus rentables que les activités de bus puisque RATP Dev se porte candidat également sur des appels d'offres de métro au Canada, à Singapour et en Australie. Ce sont des pays rentables, matures et qui paient correctement. Les marchés sont porteurs. L'objectif est de se recentrer sur les pays les plus matures et sur les activités sur lesquelles nous avons une vraie plus-value en tant que RATP, avec notre référence de plus grand opérateur de métro en Europe.

J'ai déjà parlé de Solutions Ville. Les situations sont diverses. Je pense qu'il ne faudrait pas en tirer la conclusion qu'aujourd'hui, comme certains l'ont dit, on dilapide l'argent. On se constitue un patrimoine, on prépare le futur et notre développement, et à travers cela l'échéance de 2025 qui de toute façon verra le Groupe perdre une partie -le moins possible- de son chiffre d'affaires.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LECLERCQ.

M. SARDANO souhaite intervenir.

M. SARDANO.- Comme à chaque fois, nous avons des divergences d'analyses avec M. LECLERCQ sur un certain nombre de points. Je commencerai sur la productivité, un engagement contractuel certes mais vous oubliez la part faite au-dessus de l'engagement contractuel, tout ce qui a été réalisé ces dernières années qui a fait qu'Île-de-France Mobilités nous a mis à un contrat plus élevé que dans le précédent, parce que nous lui avons démontré que nous étions capables de faire le double de ce qu'elle nous demandait année après année. L'engagement contractuel est plus élevé, il sera peut-être plus difficile de le dépasser. Il ne faut pas oublier tout ce que vous avez fait au-delà et que vous avez conservé sans redistribution.

Vous dites que le chiffre d'affaires de l'EPIC ne croît que de 4 % contre 14 % pour les filiales. Mon salaire a peut-être augmenté de 2,7 %, ce qui n'est pas totalement vrai puisqu'il n'a augmenté que de 2,22 %. Je suis en dessous de ce que la direction a annoncé. Je regarde ce qui me reste à la fin quand j'ai tout payé. Est-ce que je peux mettre de l'argent de côté, prévoir pour mes vacances ou faire plaisir autour de moi ? Je constate que l'EPIC est capable de faire plaisir si elle veut puisqu'elle a de quoi, mais il y a de grandes disparités dans les filiales avec la question sur le PMT de RATP Dev qui persiste.

Vous dites que le chiffre d'affaires part du Groupe augmente, que celui des filiales qui était à 20 %, passera à 25 % puis 30 % et enfin à 50 %. C'est une conséquence directe de la LOM et de l'éclatement de la RATP. On verra ce qui sera transféré à Cap Île-de-France, mais c'est un phénomène subi si le chiffre d'affaires des filiales augmente fortement et remplace du chiffre d'affaires généré par l'EPIC. Je ne dis pas que cela ne sera pas une bonne chose de les garder au sein du Groupe. Si on arrive à récupérer le maximum, ce sera bien. Avancer ces 50 %, c'est un peu jouer avec les mots parce que c'est la conséquence de choix politiques qui font que cela sort de l'EPIC. Espérons que cela ira à Cap Île-de-France. C'est seulement un transfert qui s'effectuera mais ce n'est pas une captation de chiffre d'affaires, à moins que Cap Île-de-France soit capable de démontrer (*inaudible*). On lui souhaite.

Vous avez parlé de RATP Dev en disant que sa valeur était bien supérieure à ce qui a été investi dedans. Notre analyse diverge. RATP Dev n'a de valeur que par les contrats qu'elle a en portefeuille. Si elle les perd, c'est un peu comme une entreprise qui n'a plus de clients. Si vous souhaitez la revendre, il n'y aura pas beaucoup d'acheteurs. Si RATP Dev perd ses contrats, sa valeur diminuera d'autant.

Au Moyen-Orient cela marche plutôt bien, en France aussi. Les États-Unis se sont redressés. En Île-de-France, il va falloir courir. Nous avons eu quelques contrats mais Transdev s'est taillé la part du lion sur l'Optile. Nous avons de réelles interrogations sur la stratégie au Royaume-Uni. On parlait de pays matures, cela en est-il un ? C'est dans le (*inaudible*). La priorité d'améliorer la situation au Royaume-Uni est récurrente. On entend cela régulièrement, or la situation ne s'améliore pas. Je n'ai pas tous les éléments d'analyse mais je réagis en bon père de famille. Quand on joue au casino, on gagne et à un moment on commence à perdre, faut-il continuer à jouer ?

Le Royaume-Uni, c'est comme un membre gangrené qu'il faudra couper pour éviter de contaminer le reste du corps. Pour l'instant cela ne semble pas être votre choix, nous le regrettons parce que cela « plombe » les comptes année après année. On n'en voit pas le bout.

Vous avez parlé des prévisions de RATP Dev sur le métro automatique. J'incite à la prudence, il ne faut pas vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué. Je vous invite à réfléchir : pourquoi, alors que les salariés sont très fiers de travailler pour l'EPIC, ont-ils encore du mal à se projeter et à être fiers de son activité ?

Il y a une vraie dichotomie entre l'EPIC et les filiales. Même si on est nombreux à le regretter autour de cette table, la LOM nous impose des choix. La filialisation s'opère de plus en plus. On sent que l'EPIC a une espérance de vie limitée. Comment fait-on pour qu'il y ait une vie de Groupe, des mobilités Groupe, des parcours Groupe au-delà des cadres dirigeants, pour qu'il y ait une vraie culture Groupe ? C'est une interrogation avec toute l'ingénierie sociale qui va derrière, qui doit s'imposer à vous, me semble-t-il.

Je termine en rappelant que je n'ai pas été froissé mais un peu de formalisme fait parfois du bien. C'est peut-être lié à mon ancienneté et mon âge, l'expérience engrangée me dit qu'il y a des règles à respecter. Cela permet entre autres plus de pédagogie parfois. Je vous invite à relire la déclaration de Mme GRELAUD, la formulation d'une phrase est gênante. Je vous remercie de m'avoir écouté.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Sur votre dernier point, nous partageons et avons commencé à faire des travaux préalables parce que nous avons devant nous un chantier de longue haleine pour fabriquer le sentiment d'appartenance que l'on a pour l'EPIC, pour l'étendre et non pour le remplacer. Vous avez mentionné un certain nombre de leviers tels que la mobilité, les parcours. Des sujets comme la santé, la prévoyance, ont déjà été évoqués. Nous réfléchissons à tout cela. Dès que nous aurons techniquement documenté le sujet, ce sera un sujet de dialogue social important à mettre en place.

M. LECLERCQ.- Un point sur le sujet de la valorisation de RATP Dev, toute entreprise est valorisée par ses contrats, c'est le principe même. Quand on la valorise, on prend des hypothèses sur le renouvellement des contrats. Aujourd'hui, on constate que RATP Dev est plutôt efficace voire très efficace sur le renouvellement de ses contrats existants. Je prends l'exemple des États-Unis, 100 % des contrats qui arrivaient à échéance ont été renouvelés sur 2021. Il en est de même au Royaume-Uni. C'est un domaine dans lequel on arrive, par un travail de fond réalisé avec les autorités organisatrices, à se stabiliser, même si ce n'est jamais garanti à 100 % dans les pays où l'on est. De fait, ils en ont aussi perdu comme Austin il y a deux ans. Il est normal de valoriser une entreprise par ses contrats. Keolis et Transdev se valorisent sur la base des contrats existants et des probabilités de renouvellement des contrats futurs.

On ne prend jamais l'hypothèse qu'il ne se passera plus rien in fine, à la fin des contrats. De nouveaux contrats entrent par ailleurs, avec des appels d'offres offensifs sur le métro automatique. Ce sont des choses qui n'existent pas encore, des nouvelles lignes qui sont construites et que nous venons exploiter. Il y aura toujours du plus et des opportunités au-delà du renouvellement des contrats existants.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, pouvons-nous recueillir votre proposition d'avis pour la consultation sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe ?

Mme AZEVEDO.- Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe RATP 2021

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 2 mars 2022 doivent émettre un avis sur l'arrêté des comptes consolidés 2021 du Groupe RATP. La crise sanitaire a également fait ressentir ses effets au niveau du Groupe. Ses filiales sont toujours déficitaires malgré une amélioration sur l'année 2021. Les élus constatent que les effets favorables sur certains contrats ont permis de compenser les pertes sur d'autres mais malheureusement pas suffisamment. D'autres part, les élus se posent la question si cela sera fiable et durable dans le temps. Il est constaté également que certains investissements sont à risque comme le Maas et que les autres investissements n'ont toujours pas montré leurs résultats.

Au regard des incertitudes liées souvent aux enjeux de la concurrence, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Nous allons procéder au recueil des voix.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur cette proposition d'avis ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

Pour : CGT (6), FO (7), UNSA (4), CFE-CGC (2), La Base (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Nous venons d'aborder les trois points qui nous avaient permis d'accueillir les équipes de Secafi ainsi que M. LECLERCQ. Je vous propose de les remercier chaleureusement pour leur contribution à l'animation du débat et des discussions. Sous le contrôle de M. SARRASSAT, je vous propose d'interrompre notre séance pour la pause repas et de la reprendre à 13 heures 45.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela me paraît correct.

M. LECLERCQ.- Merci, bon après-midi.

Mme FERRIER (Secafi).- Au revoir.

La séance, suspendue à 12 heures 15, est reprise à 13 heures 45.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information de la dénonciation des indicateurs facultatifs du bilan social pour la mise en conformité avec les obligations légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise

Information de la dénonciation des indicateurs facultatifs du rapport de situation comparée pour mise en conformité avec les obligations légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise

Marc BARON, responsable gestion ressources humaines à GIS/ARS/MIR

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons M. BARON qui travaille dans le Département GIS à l'entité MIR.

Nous souhaitons procéder à l'adaptation d'un certain nombre d'indicateurs qui figurent dans les bilans sociaux ou dans le rapport égalité hommes/femmes. Nous avons déjà procédé à des adaptations dans les bilans sociaux d'un certain nombre de départements, ce qui a permis de faire ces modifications dans les départements. Certaines modifications sont envisagées pour le bilan social de l'entreprise. Comme c'est sous la responsabilité de M. BARON, je vous propose qu'il nous présente les modifications prévues, qui nécessitent de procéder à la dénonciation d'un certain nombre d'indicateurs que nous ne souhaitons plus faire figurer pour les raisons qui vont vous être expliquées, et d'en ajouter d'autres suite aux évolutions législatives ou réglementaires.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- C'est une explication sur la séquence à venir. Nous avons deux informations sur la dénonciation aux points 4 et 5. À l'issue des présentations faites par l'entreprise, des interventions des organisations syndicales et/ou des questions, un vœu sera proposé à l'ensemble des élus.

M. LE PRÉSIDENT.- Très bien.

M. BARON.- Je vais vous diffuser la présentation de ce jour.

Je vais vous parler des évolutions qui vont se produire en 2022 sur les bilans RH annuels que sont le bilan social et le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes. Une démarche d'excellence opérationnelle a été engagée sur le processus de production des bilans RH annuels, comme des démarches d'excellence opérationnelle le sont sur d'autres processus dans l'entreprise. Avec l'équipe en charge de l'excellence opérationnelle à GIS, nous avons procédé à une revue intégrale du processus de production de ces bilans RH annuels. Cela nous a permis de dégager un certain nombre d'axes de travail, notamment sur nos outils, nos méthodes, sur des évolutions de systèmes d'information, mais ce n'est pas le propos d'aujourd'hui.

Pour se rapprocher de ce que demandent les textes légaux, c'est-à-dire un bilan par établissement, nous allons faire en 2021 un bilan social au périmètre du CSE 6, de DSC, qui rassemblera les éléments de tous les départements qui constituent ce CSE DSC. Nous ferons de même pour le rapport de situation comparée.

Par ailleurs, nous allons dénoncer un certain nombre d'indicateurs non obligatoires. On en revient à nos obligations légales, les textes de loi, et conventionnelles, c'est-à-dire l'accord égalité hommes/femmes. Cet ajustement fait que nous allons ajouter des nouveaux indicateurs prévus par la loi et opérer quelques modifications sur des indicateurs qui ne correspondaient pas parfaitement à ce qui était prévu par les textes de loi.

Vous avez la liste des indicateurs qui seront dénoncés cette année.

M. LE PRÉSIDENT.- Combien y a-t-il d'indicateurs dans le bilan social ?

M. BARON.- Une bonne centaine, et une soixantaine dans le rapport de situation comparée hommes/femmes. Sur les effectifs, on ne fera plus la distinction entre effectifs disponibles et effectifs indisponibles.

M. LE PRÉSIDENT.- On n'en garde qu'un.

M. BARON.- Oui, les effectifs au 31 décembre.

Même si nous ne faisons pas ces distinctions pour le bilan social, je suis en mesure de donner des éléments quand je suis en commission. Pour les effectifs par département, nous pourrions renvoyer au bilan des différents CSE. Il y avait des indicateurs spécifiques tels que les salariés originaires des Drom-Com qui ne sont pas prévus par la loi.

Sur les départs à la retraite d'office et réformes, nous ne faisons plus de distinction entre les départs à la retraite à l'initiative des salariés et ceux qui sont à l'initiative de l'employeur. Nous gardons quand même un indicateur sur les départs à la retraite. Sur les promotions sociales, nous gardons toujours l'indicateur très détaillé et fourni sur la promotion sociale mais nous n'indiquerons plus de quel type de promotion il s'agit, au choix, par diplôme, etc.

Nous garderons tous les indicateurs de nombre d'absences par nature d'absence, c'est-à-dire celles pour maladie, pour accident du travail, pour maternité, pour accident de trajet, etc. Nous allons retirer les indicateurs non obligatoires sur le nombre moyen de journées d'absence et ajouter un indicateur qui manquait, celui qui fait la somme de toutes les absences de l'année quelle qu'en soit la nature.

Sur la rémunération, nous avons retiré l'indicateur non obligatoire de la rémunération mensuelle moyenne brute. Nous avons toujours l'indicateur détaillé sur la rémunération mensuelle moyenne nette qui donne tout le détail par catégorie, grand domaine professionnel et même par sexe, alors que ce n'est pas prévu par la loi dans le bilan social.

L'évolution de la valeur du point était dans le bilan social, mais je crois que tout le monde la connaît. L'indicateur sur les charges de personnel, les charges d'exploitation et les charges financières, était un peu obscur.

Sur la thématique des accidents du travail, tous les indicateurs sont conservés, aucun ne bouge. Nous gardons aussi le nombre d'accidents de trajet, mais nous ne mettons plus le nombre de journées prévues suite accident de trajet, indicateur non prévu par la loi. L'indicateur 333 sur les examens complémentaires nécessaires au dépistage des maladies à caractère professionnel, nous avons beaucoup de difficultés à l'obtenir de la médecine, nous n'y parvenons parfois pas.

S'agissant du nombre de réunions du CHSCT, j'ai laissé cet acronyme car il est resté tel quel dans la loi. Nous l'avons déjà dans un autre indicateur du bilan social où sont indiquées toutes les réunions des différentes instances qui peuvent exister.

Sur les trois indicateurs relatifs à l'inaptitude, la loi prévoit que l'on ne s'intéresse qu'à l'inaptitude définitive et pas à l'inaptitude provisoire. Nous gardons tous les indicateurs sur l'inaptitude définitive qui sont d'ailleurs bien plus détaillés que la loi ne le prévoit. En effet, nous allons assez loin dans l'analyse sur l'inaptitude en termes d'ancienneté, de grands métiers et par sexe.

Sur les reclassements, nous avons les indicateurs 472 et 472a qui distinguaient les salariés selon qu'ils étaient reclassés sur un poste qualifié ou non. On ne gardera que l'indicateur 472, c'est-à-dire les reclassements. Sur les trois derniers exercices, il y avait eu zéro reclassement sur des postes non qualifiés. Depuis plusieurs années, la RATP reclasse uniquement sur des postes qualifiés.

L'indicateur 513a, activité interne de formation, est un indicateur non prévu qui mentionnait les formations Perform, découverte de l'entreprise et les formations aux entretiens individuels.

Le 611a correspondait aux résultats des élections, il n'était pas prévu par la loi.

Le nombre de jours de grève est un indicateur qui n'est pas prévu par la loi.

Tous ces indicateurs sont dénoncés.

Notre analyse nous a amenés à reconsidérer un certain nombre d'indicateurs qui n'étaient pas complets. Par exemple l'indicateur 123, relatif aux salariés appartenant à une entreprise extérieure qui viennent travailler à la RATP, aux stagiaires d'école et aux salariés en détachement dans notre entreprise. Nous n'avions pas non plus l'indicateur 162 relatif au chômage partiel, pour une raison simple, il n'y en avait jamais eu dans l'entreprise avant 2020. Nous l'avons mis en place. Même si l'indicateur n'existait pas dans le bilan social 2020, j'avais fourni les chiffres aux élus en commission.

Le nombre total de journées d'absence est l'indicateur 181. Quant au pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché, tout le monde est payé au mois dans l'entreprise. Un indicateur précise le montant des dépenses de formation à la sécurité. Nous avons connaissance du montant des dépenses de sécurité. Il nous est demandé d'être plus précis avec le coût des dépenses de formation à la sécurité. Un indicateur est relatif à l'existence et au nombre de plans spécifiques à la sécurité. L'entreprise doit établir un tel plan quand une entreprise extérieure intervient dans nos locaux.

Il y a la composition des CSE avec l'indication de l'appartenance syndicale. Il ne s'agit pas de mettre le nom des élus mais de préciser le nombre de titulaires et de suppléants par syndicat.

Dans l'indicateur 721, les avantages sociaux dans l'entreprise, il manquait un paragraphe sur les rémunérations accessoires, que nous avons ajouté.

Deux indicateurs sont modifiés, le 411. Auparavant, nous avons le nombre d'heures théoriques dans l'entreprise, ce n'était pas tout à fait conforme à la loi puisqu'elle demande l'horaire hebdomadaire et le nombre de journées annuelles théoriques travaillées dans l'entreprise.

Les indicateurs 521-522 portent sur la formation. Il n'y aura plus de distinction entre les congés individuels de formation qui sont devenus projets de transition professionnelle, et les congés pour bilan de compétence.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est pour le bilan social.

M. BARON.- Je vais passer au rapport de situation comparée pour lequel les évolutions sont moins importantes.

Un indicateur est dénoncé, il permettait de connaître l'âge moyen par sexe de l'effectif total au 31 décembre. Il ne nous apportait pas grand-chose. Le nombre d'agents par tranche de rémunération annuelle nette était le miroir d'un indicateur qui existe déjà dans le bilan social, mais il était distingué par sexe. Quant à l'indicateur 7a, il n'est plus dans le dernier accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes puisque l'accord égalité professionnelle prévoit un certain nombre d'indicateurs spécifiques. Il a disparu du dernier accord.

Nous ajoutons deux indicateurs : la répartition des effectifs par sexe entre temps complet et temps partiel qui existe déjà dans le bilan social, et un indicateur sur les arrêts maladie qui concerne les maladies donnant lieu à un examen de reprise du travail.

Deux autres indicateurs sont complétés. Le premier est le texte introductif du rapport de situation comparée. Nous allons l'enrichir en indiquant la stratégie d'action, les actions envisagées, notamment celles prévues par l'accord égalité hommes/femmes. Le second est l'indicateur 61c qui parle notamment de tous les dispositifs d'aide à la famille, Pimprenelle, etc. Il manquait les dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

S'agissant de la procédure, vous avez la procédure d'information que nous faisons aujourd'hui dans notre instance. Tous les élus vont recevoir une lettre recommandée avec accusé de réception pour information puisque nous devons respecter un délai de prévenance de trois mois.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des questions ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,
Au regard de la formulation utilisée par la direction de l'entreprise sur la présentation de ce point, la CGT-RATP est plus qu'interrogative sur la sincérité de l'information de notre instance quant aux réelles motivations qui conduisent à la dénonciation des indicateurs facultatifs dans le Bilan Social et le Rapport de Situation Comparée.

En effet, si le cadre légal impose à l'employeur la communication aux représentants du personnel d'un minimum d'indicateurs sous peine de sanction -ce qui conduit à l'ajout ou à la modification d'indicateurs-, ce même cadre légal n'interdit pas la communication d'informations non obligatoires et encore moins de sanctionner l'employeur dans ce cas.

Quel peut-être alors le motif de cette dénonciation que la direction de l'entreprise ne souhaite pas exposer ?

Pour la CGT RATP, il y a *a minima* deux raisons qui peuvent expliquer cette démarche.

La première réside dans les incidences du projet « Diapason ». Personne n'ignore que la collecte des informations nécessaire à alimenter les multiples indicateurs des différents Bilans Sociaux et Rapports de Situation Comparée demande la mobilisation d'importants moyens humains. Or, dans le cadre de la constitution du Groupe RATP à partir des départements de l'EPIC, la réduction

des effectifs dédiés aux fonctions supports conduit à une redéfinition des missions. Ainsi le dialogue social devient une victime collatérale de la politique de productivité.

La seconde est elle aussi en lien direct avec la politique de transformation des départements de l'EPIC en filiales de droit privé pour constituer le Groupe RATP. Dans la mesure où la direction de l'entreprise ne précise pas dans quels documents les représentants du personnel pourront dorénavant retrouver les éléments communiqués au travers des indicateurs dénoncés. Comment ne pas y voir tout simplement la volonté de supprimer les éléments permettant aux représentants du personnel d'appréhender les impacts de la politique de démantèlement de l'EPIC sur les conditions de rémunération, de travail et de vie au travail des agents, statutaires ou non, de la RATP ?

Au CSE DSC dont le périmètre recouvre très largement celui des fonctions support, la volonté de flouter l'image est encore plus manifeste puisque dorénavant un seul Bilan Social sera établi pour l'ensemble des neuf départements du périmètre, là où neuf Bilans Sociaux étaient jusqu'à présent communiqués aux élu.e.s de l'instance.

A titre d'exemple, la suppression des indicateurs ne permettra plus aux représentants du personnel de pouvoir suivre l'évolution des effectifs au 31 décembre de chaque année, la répartition entre les emplois statutaires et contractuels (Contrat à durée indéterminée) dans les effectifs. Enfin, la suppression des indicateurs relatifs aux absences pour cause de maladie ou accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle permettent tout simplement de faire disparaître les indicateurs pouvant attirer l'attention sur des politiques génératrices de risques psychosociaux ou d'autres maladies professionnelles à l'heure où les récentes annonces de transformations des unités et les suppressions de postes associées mettent les agents concerné.e.s en situation anxiogène.

Bref, si la direction de l'entreprise peaufine en permanence ses discours et sa communication en direction de l'extérieur vantant un dialogue social de qualité notamment dans le cadre de la préparation de l'ouverture à la concurrence de son monopole historique. Force est de constater que, dans les faits, le dialogue social n'est pas épargné par la politique de productivité et se cantonne de plus en plus au minimum du cadre légal.

A l'heure où de profonds changements générateurs de situations anxiogènes et de risques psychosociaux vont intervenir dans les courts et moyen termes, la CGT-RATP appelle la direction de la RATP à reconsidérer sa conception du dialogue social et à bien mesurer les impacts de ses transformations sur le collectif de travail composé par les agents de la RATP toutes catégories confondues.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ?

Madame CLEUET ?

Mme CLEUET.- Dans le cadre du travail d'excellence opérationnelle sur la production des bilans RH annuels, il a été procédé à un examen détaillé des indicateurs actuels du bilan social (BS), et du rapport de situation comparée F/H (RSC) de l'EPIC, afin de mettre ces deux rapports en conformité avec le code du Travail et les accords d'entreprise, article R.2312-9 du Code du travail». Voilà comment l'entreprise présente l'opération de désinformation, qu'elle organise au travers du

détricotage de nos filières d'information.

Mais, que dit réellement l'article R.2312-9 ? « En l'absence d'accord prévu à l'article L2312-21, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la base de données économiques et sociales prévue à l'article L2312-18 comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous. Nous ne détaillerons pas le tableau, pour ne pas alourdir cette déclaration, en revanche, les élus UNSA s'interrogent sur cette justification et son fondement juridique.

En effet, sauf erreur de notre part, il n'existe pas encore de BDES au sein de notre entreprise, encore moins au niveau de notre CSEC. Donc, est-il normal de s'appuyer sur un article du code du travail, qui n'est pas encore appliqué à la RATP, pour supprimer des informations qui de notre côté, nous semblent primordiales pour le suivi de l'activité de notre entreprise ?

Toujours sauf erreur de notre part, il y a des négociations en cours, sur la création d'une BDES. Alors, pourquoi anticiper cette mise en place ?

Nous attendons des réponses claires de votre part, car vous l'avez compris, nous sommes plus que dubitatifs sur la méthode. La lecture des 26 items supprimés du bilan social interroge :

Pourquoi supprimer du paysage les informations concernant les effectifs ?

Pourquoi ne plus faire apparaître les bilans des maladies professionnelles, des accidents du travail et de trajet ?

Pourquoi passer sous silence l'inaptitude mais aussi la rémunération mensuelle moyenne ?

L'UNSA-RATP le dit, la manœuvre semble grossière et vise à réduire au minimum légal les informations disponibles.

Dans le cadre de la transformation du groupe, cette tentative de dissimulation en dit beaucoup plus que les beaux discours sur les intentions de la direction. Alors qu'un discours de vérité est attendu de tous, il semblerait que la direction ait choisi d'avancer masquer, créant un climat de suspicion propices à toutes les interrogations.

Quand aller vous arrêter ça ? !

Nous espérons tous, que votre but ne soit pas celui la même, que vous présentez à ce jour dans nombreuses de vos filiales, où il est à déploré une disparition du bien-être au travail des salariés. Si votre seul souhait est de confondre notre entreprise à une business place, autant vous dire que l'UNSA-RATP ne l'acceptera pas.

À vous de voir, mais pour nous c'est tout vu.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CLEUET. Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Je voulais intervenir mais je ne sais pas s'il y a encore des déclarations.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas d'autres demandes d'intervention d'une autre organisation syndicale.

M. KERLEU.- Pour conforter la déclaration CGT qui a été lue, lors de la présentation il nous a été dit que les éléments ne figureront plus dans les bilans sociaux ou le rapport égalité hommes/femmes, mais qu'ils pourront être suivis en commission. Je m'inscris en faux parce qu'à M2E, nous avons eu la dénonciation de ces indicateurs. Quand nous avons posé la question en séance plénière pour savoir si nous pourrions encore les suivre, on nous a répondu qu'ils ne seraient plus suivis. Je ne comprends pas, le discours en central est différent de celui des CSE locaux. Ce n'est pas normal. Si vous nous dites que cela peut être suivi en central, je ne vois pas pourquoi cela ne pourrait pas l'être au niveau local, en CSE.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à M. BARON, plusieurs points sur les deux déclarations et sur votre intervention, M. KERLEU.

Il est toujours sain de rebalayer régulièrement des activités faites de manière automatique et récurrente, pour se réinterroger sur la nécessité de le faire. Il se trouve que l'excellence opérationnelle est l'un des outils pour le faire, mais il y en a beaucoup d'autres. Il est de bonne gestion de rebalayer régulièrement les informations que l'on s'est traditionnellement attaché à donner. Je tiens à faire remarquer qu'il y a une forme d'équilibre entre des indicateurs qui disparaissent sans faire complètement disparaître l'information. M. BARON s'est régulièrement attaché à dire que l'essence de l'information était donnée autrement, ailleurs ou d'une autre façon. Nous nous sommes aperçu qu'un certain nombre d'indicateurs n'étaient pas présents dans notre bilan social d'entreprise et nécessitaient de l'être ou d'être précisés comme pour le cas des indicateurs qui doivent être modifiés.

Un bilan social, quand on arrive à le négociateur, est utilement complété et soutenu par une BDES. Je rappelle qu'une négociation sur la base de données économiques et sociales a déjà été entamée durant les mois précédents et qu'elle a fait l'objet d'un projet d'accord signé par une organisation syndicale mais pas par les deux autres. Je n'ai pas à expliquer ici les raisons pour lesquelles cet accord n'a pas été signé et ce n'est pas mon rôle. Face à cette situation, nous avons arrêté les discussions qui ont repris depuis quelques semaines. Les discussions autour de la BDES ont été ouvertes, elles avaient suffisamment avancé pour qu'un projet d'accord soit proposé et même pour qu'une organisation syndicale l'ait signé. Cela n'a pas été le cas d'un nombre suffisant d'organisations syndicales. Nous « remettons l'ouvrage sur le métier ». Pour répondre à la question, la négociation sur la BDES a repris. Nous verrons ce que donnent les discussions et les négociations.

J'aimerais préciser ce qu'a dit M. BARON. Les informations sur les différents types d'arrêts continuent à être données, pas sous la même forme ni avec la même précision, mais nous continuons à détailler les natures d'absences et à donner des informations sur l'inaptitude. Ces questions ne disparaissent pas.

Enfin, au niveau central, un certain nombre des indicateurs qui y sont donnés pourront continuer à faire l'objet d'échanges en commission. Je ne connais pas dans le détail les indicateurs qui ont été dénoncés dans les différents CSE. Il est possible que l'on ne puisse plus les suivre même en commission. Il n'est pas étonnant que l'on puisse continuer à suivre des indicateurs et pas d'autres.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Notre déclaration porte plus sur la forme que sur le fond. Il aurait fallu faire l'exégèse de l'ensemble des points qui ont été supprimés ou remplacés dans l'ensemble des CSE pour être certain de ce qui va bien, pas bien (*inaudible*). Nous n'avons pas eu le temps ni montrer les

compétences pour le faire. Nous sommes donc plus sur la forme. Vous faites référence à un article du Code du travail qui fait lui-même référence à l'existence d'une BDES qui est une liste de points *a minima*. Nous ne sommes pas dans ce cadre puisque nous n'avons pas de BDES. Cette liste *a minima* est pour nous un minimum. Comme l'ont dit plusieurs représentants, faire le minimum n'empêche pas de maintenir d'autres informations.

Il aurait été préférable, dans le sens d'un dialogue social ouvert et transparent, d'échanger au préalable, d'avoir des pistes de travail peut-être au sein des CSE puisque les indicateurs supprimés ne sont pas les mêmes, ceux qui ont été rajoutés non plus, et d'avoir une explication. Quand on a demandé des explications dans mon CSE, on nous a répondu que c'était une décision de GIS sans qu'aucune discussion soit possible sur cette évolution. Je pense que c'est le cas dans beaucoup de CSE. M. BARON a l'habitude, il est pertinent et connaît bien le sujet, mais nous n'avons pas eu cela au niveau des CSE.

Il y a un problème de conscience sur les points supprimés. Vous le dites vous-même, ils disparaissent à un endroit mais sont peut-être ailleurs. Cela va être pratique pour aller chercher l'information, d'autant plus que nous n'avons pas de BDES ! Nous sommes aujourd'hui devant ce choix unilatéral qui est relativement compliqué à accepter.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ, souhaitez-vous la parole ?

M. HONORÉ.- Compte tenu de la position des différentes organisations syndicales qui sont sur un portage identique, ne partageant pas la volonté de l'entreprise de supprimer un certain nombre d'indicateurs qui nous donnent une lisibilité sur des éléments, et sachant par ailleurs que tout le monde n'est pas traité de la même manière d'un CSE à un autre, ce qui pose question, je vais vous donner lecture d'une proposition de vœu pour les élus du CSE Central pour la séance du 2 mars 2022.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un vœu qu'il faudra soumettre ensuite au vote des élus ?

M. HONORÉ.- Oui. Proposition de vœu des élus du CSE Central RATP.

Les élus du CSE Central, réunis en séance plénière le 2 mars 2022, considérant que le code du travail n'interdit pas aux élus de disposer d'informations complémentaires au minimum de celles légalement prévues et souhaitant bénéficier d'une information la plus complète possible, demandent le maintien de l'ensemble des indicateurs du bilan social et du rapport de situation comparée.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORE. Monsieur CLÉMENT ?

M. CLÉMENT.- J'ai bien regardé tous les indicateurs. Il existe le suivi médical encadré (SME) à la CCAS. Je ne sais pas s'il est possible d'avoir une information, un indicateur sur le nombre d'agents concernés par cette mesure.

M. LE PRÉSIDENT.- Je réfléchis à haute voix. Je prends votre question à la volée. Il faut que l'on regarde si cette information est déjà donnée quelque part, auquel cas nous vous dirons où elle est disponible. Si ce n'est pas le cas, elle pourrait être donnée en CSSCT ou dans une commission.

M. CLÉMENT.- Je pense que vous savez ce qu'est le SME. Je pense que cet indicateur est important.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons documenter cela.

Nous allons recueillir le vote des élus sur cette proposition de vœu.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur cette proposition de vœu ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. SI TAYEB qui remplaçait M. NIVAULT, est absent cet après-midi. Pour remplacer M. NIVAULT, Monsieur BAZIN qui est de la même organisation syndicale et de la même catégorie, acceptez-vous de le remplacer ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ce vœu est adopté à l'unanimité.

Pour : FO (7), CGT (7), UNSA (4), CFE-CGC (2).

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons prendre le temps d'examiner ce vœu avec les équipes et nous vous adresserons une réponse. Je propose de remercier M. BARON pour son intervention.

V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération portant sur le remplacement de Monsieur DERACHE,
membre de la commission économique**

**Délibération portant sur le remplacement de Monsieur ORSINI,
membre de la commission formation**

M. LE SECRÉTAIRE.- Les deux points sont étroitement liés. C'est un switch entre M. ORSINI et M. DERACHE. M. DERACHE sera remplacé par M. ORSINI à la Commission économique.

M. LE PRÉSIDENT.- La délibération porte donc sur le remplacement de M. DERACHE à la Commission économique par M. ORSINI.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est cela.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je procède à nouveau à l'appel...

M. GAUTHERON.- J'aimerais intervenir. Une précision de vote pour la délégation CGT sur les deux points suivants. Considérant que c'est une problématique concernant les seules organisations co-gestionnaires du CSEC, les élus CGT s'abstiendront sur les deux points.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre, ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cette délibération est adoptée à la majorité des voix.

Pour : UNSA (4), CFE-CGC (2), FO (7)
Abstention CGT (7)

M. LE SECRÉTAIRE.- À la place de M. ORSINI c'est M. DERACHE qui sera membre de la commission formation.

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cette délibération est adoptée à la majorité des voix.

Pour : FO (7), UNSA (4), CFE-CGC (2)
Abstention CGT (7)

V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération portant sur le pouvoir donné au Secrétaire du CSEC
devant le Tribunal Judiciaire de Paris suivant assignation à
comparaître signifiée le 11 janvier 2022 (n° Parquet 11 24 80 91 104)**

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est une délibération exceptionnelle dans le sens où le règlement intérieur me permettrait logiquement de me porter partie civile devant la justice. Toutefois, d'après nos conseils, il y a une possibilité d'irrecevabilité, il faut encore justifier le fait que c'est bien le Secrétaire du CE qui se porte partie civile dans une affaire qui, je le rappelle, date d'avant 2010.

Je vais vous donner lecture de la délibération.

Le 11 janvier 2022, le CSEC RATP a été cité à comparaître, en qualité de partie civile, le 4 mars 2022 à 13h30, devant la chambre correctionnelle du Tribunal judiciaire de Paris (n° de Parquet 11248091104).

Les faits objet des poursuites ont causé un préjudice au CSEC RATP dont celui-ci entend solliciter la réparation en se constituant partie civile.

En conséquence, les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 2 mars 2022, mandatent le Secrétaire du CSEC, Monsieur Frédéric SARRASSAT, afin de le représenter dans le cadre de cette instance et se constituer partie civile devant le Tribunal dans l'intérêt du CSEC, ce y compris par l'intermédiaire des avocats qu'il choisira de désigner pour représenter le CSEC RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- La délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour : UNSA (4), CGT (7), CFE-CGC (2), FO (7).

V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération portant sur la vente de la propriété du CE RATP située
sur la commune de Saint Rome de Tarn (12490)**

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela va se concrétiser. La décision a été prise sous la dernière mandature mais une nouvelle délibération est nécessaire. La proposition de l'acheteur est à 450 000 €. L'évaluation de nos experts était à 430 000 €.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 2 mars 2022, décident de procéder à la vente de la propriété "La Rivière du Pouget", située sur la commune de Saint Rome de Tarn (12460), d'une superficie de 23 359 m².

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Eliès BEN ROUAG, trésorier, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur la délibération ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- La délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour : FO (7), UNSA (4), CGT (7), CFE-CGC (2).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE

M. LE PRÉSIDENT.- Nous arrivons à la fin de l'examen de l'ordre du jour de notre séance d'aujourd'hui. Je vous propose de clore cette séance en vous informant que notre prochaine réunion aura lieu le 23 mars 2022, l'ordre du jour sera discuté dans les prochains jours avec le Secrétaire, le Secrétaire de la CSSCT et la présidente de la Commission économique. Les dossiers nécessaires à l'examen de cet ordre du jour vous parviendront dans les meilleurs délais.

Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT.- La séance aura-t-elle lieu en présentiel ?

M. LE PRÉSIDENT.- C'est encore prématuré. Ce n'est pas prévu dans un immédiat proche. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Avez-vous eu le temps de regarder ? C'est une question importante qui taraude l'esprit des élus et du personnel.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai dit que je regarderai après la séance.

M. BAZIN.- Nous aimerions le positionnement de l'entreprise. J'attends votre réponse.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BAZIN. Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord...

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai une remontée des élus sur la formation économique dispensée aux nouveaux élus. J'ai déjà une première remontée des nouveaux élus suppléants qui auraient aimé être formés. Je pense à Mme KAIS qui n'a pas suivi de formation et qui souhaiterait que ce soit le cas. Les anciens élus aimeraient aussi en suivre une. La limiter aux nouveaux élus titulaires n'est pas sympathique pour des personnes qui veulent s'investir et comprendre ce qu'il en est surtout sur la partie économique. Je suis étonné par cette décision parce que tout le monde doit avoir le même niveau d'information, y compris les suppléants qui siègent de manière physique, voire en distanciel en ce moment, dans cette instance. Je vous fais part de cette remarque pour laquelle j'ai été interpellé par d'autres RS. Ce n'est pas une demande d'une organisation syndicale mais une demande partagée par l'ensemble de celles-ci. J'aimerais qu'une solution soit trouvée pour les personnes qui sont volontaires pour la suivre.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons regarder cela avec Mme FRESLON-BLANPAIN qui vous a en partie répondu, me semble-t-il. Il n'y a pas beaucoup de modifications dans notre manière de faire par rapport aux mandatures précédentes. Je vais m'en assurer. À l'occasion de cette mandature, le régime des suppléants a bougé depuis les ordonnances de 2017. Nous nous sommes adaptés. Je vais regarder cela, nous en parlerons au moment de discuter de l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Même si la formation a été dispensée aux titulaires, je serais curieux de connaître le nombre de présents qui l'ont suivie. Je vous encourage à refaire des sessions car beaucoup n'étaient pas disponibles à ces deux dates.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Bonne fin d'après-midi.

La séance est levée à 14 heures 50.

